



universität
wien

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Kulturelle Vielfalt im Radiojournalismus“

Verfasserin

Sengül Celen Bakk. phil

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, Juli 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Betreuer:

066/841

Publizistik und Kommunikationswissenschaft

Ao.Univ.Prof. Dr. Friedrich Hausjell

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	5
Abstract	6
I. THEORETISCHER TEIL.....	7
1. <u>Einleitung und Problemaufriss</u>	<u>7</u>
2. <u>Forschungsfragen</u>	<u>9</u>
3. <u>Forschungsstand</u>	<u>11</u>
3.1. Diversität in Medien.....	11
3.2. Diversität in österreichischen Tageszeitungen	14
4. <u>Migrationstheorie nach Shmuel N. Eisenstadt</u>	<u>17</u>
4.1. Migrationsprozess	18
4.2. Chancen sozialer Teilhabe	22
5. <u>Migration.....</u>	<u>24</u>
5.1. Wie lange ist man Migrant?	25
5.2. Migrationshintergrund.....	26
6. <u>Integration</u>	<u>28</u>
6.1. Der Integrationsbegriff.....	29
6.2. Integrationsindikatoren.....	31
6.3. Zusammenfassung.....	33
7. <u>(Mediale) Integrationsmodelle</u>	<u>34</u>
7.1. Assimilation	34
7.1.1. Mediale Assimilation	35
7.2. Segregation.....	35
7.2.1. Mediale Segregation.....	36
7.3. Interkulturelle Integration	37
7.3.1. Interkulturelle Mediale Integration	38
8. <u>Migranten und Medien</u>	<u>41</u>
8.1. Medien und Integration – Vielfalt nach außen.....	41
8.1.1. Medieninhalte.....	41

8.1.2. Mediale Integration – Vielfalt nach innen.....	43
8.2. Wozu Migrantenjournalisten?	45
<u>9. Annahmen zur Unterrepräsentation.....</u>	<u>47</u>
9.1. Bildungsniveau.....	47
9.2. Qualitätsvorbehalte	48
9.3. Strukturelle Barrieren	50
II. EMPIRIE	53
<u>10. Qualitative Untersuchung.....</u>	<u>53</u>
10.1. Interviewteilnehmer	53
10.2. Themenvorstellung.....	55
10.3. Fragen zu leitfadenunterstützten Interviews	55
10.4. Auswertung nach Mayring.....	57
<u>11. Ergebnisse</u>	<u>58</u>
11.1. Journalismus – Berufsrollen und Aufgaben.....	58
11.2. Anforderungen im Radiojournalismus	61
11.2.1. Bildungsweg.....	61
11.2.2. Charaktermerkmale	62
11.2.3. Sprache und Stimme.....	63
11.2.4. Praktika	64
11.3. Mediale Integration	65
11.4. Diversität in der Redaktion	66
11.5. Rekrutierung.....	68
11.5.1. Rekrutierungswege.....	68
11.5.2. Bewerbungen von Migranten-JournalistInnen	70
11.6. Gründe für die Unterrepräsentation.....	71
11.7. Maßnahmen zur Förderung von kulturellen Vielfalt.....	74
11.7.1. Gezieltes Ansprechen.....	74
11.7.2. Quote	75
11.7.3. Anonyme Bewerbungen	79
11.8. Positive Effekte durch Migranten-JournalistInnen.....	80
11.9. Zukunftsperspektive	82
<u>12. Zusammenfassung und Analyse.....</u>	<u>83</u>
12.1. Journalismus und Berufsrollen.....	83
12.2. Radiojournalismus.....	84

12.3. Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund	85
12.4. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Migranten-Journalisten	86
12.5. Zukunftsperspektive	87
<u>13. Fazit und Ausblick</u>	<u>88</u>
Literaturverzeichnis	90
Abbildungsverzeichnis	98
Anhang	99
Transkript 1 – Radio Energy	99
Kategorienchart Interview 1- Radio Energy.....	124
Transkript 2 – Kronehit	127
Kategorienchart Interview 2 - Kronehit	150
Transkript 3 - Superfly	154
Kategorienchart Interview 3 - Superfly	170
Transkript 4 – Ö3	173
Kategorienchart Interview 4 – Ö3	187
Transkript 5 – Radio Wien	190
Kategorienchart Interview 5 – Radio Wien.....	206
Transkript 6 – Radio Orange	209
Kategorienchart Interview 6 – Radio Orange.....	232
Transkript 7 – FM4.....	235
Kategorienchart Interview 7 – FM4	252
Transkript 8 – Ö1	255
Kategorienchart Interview 8 – Ö1	275
Schriftliche Antwort Interview 9 – Radio Ö24	277
Kategorienchart Interview 9- Ö24.....	281
Lebenslauf	284

Kurzfassung

Die nachfolgende Arbeit beschäftigt sich mit kultureller Vielfalt im Radiojournalismus. Hierzu wurden qualitative Interviews mit den reichweitenstärksten Radiostationen im Raum Wien untersucht und analysiert. Die Ergebnisse basieren auf leitfadengestützten persönlichen Interviews mit Vertretern der Mainstream-Medien sowie einem Vertreter eines freien Radios.

Die Interviews umfasst die Frage ob kulturelle Vielfalt im Radio und in den Redaktion vorhanden ist; was die möglichen Ursachen für die Unterrepräsentation von Journalisten und Journalistinnen mit Migrationshintergrund sein könnten und was den Einstieg Radio-Journalismus hindert bzw. fördert. Die Interviewpartner wurden zudem über das Maßnahmeninstrument der Quotenregelung befragt.

Abstract

The following master thesis focuses on ethnic diversity in radio journalism. In the course of the investigation qualitative interviews were carried out with the major public radio channels and one community radio station in Vienna. The survey results are based on guided expert personal interviews.

The interviews cover questions about ethnic diversity in radio in general and among the editorial staff, the reasons for a possible under-representation of journalists with migrant background and what furthers or hinders getting into the radio journalism profession. The interview partners were also asked about their position regarding quota regulations.

I. THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung und Problemaufriss

Laut Jahresbericht der Statistik Austria lebten 2013 im Durchschnitt rund 1,625 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich – sie machen 19,4 % der Gesamtbevölkerung aus.¹ Im Jahr 2013 wanderten mehr Menschen nach Österreich ein als aus, somit zählt Österreich praktisch als Einwanderungsland.² Daher merken Fassmann Dahlvik dazu an „Die meisten Staaten der EU haben sich zu Einwanderungsländern entwickelt, nicht aus freien Stücken und auch nicht politisch geplant, sondern durch die faktische Entwicklung“ (Fassmann/Dahlvik 2011: 7). Statistische Daten zeigen, dass seit 2008 bis 2013 die Zahl jener Menschen, die über einen Migrationshintergrund verfügen, in diesen Zeitablauf stetig zunahm und wahrscheinlich auch weiterhin zunehmen wird.³ Sowohl die Einwanderer als auch die Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft Menschen stehen vor alten und neuen Herausforderungen im Integrationsprozess. Es bedarf daher politischer und gesellschaftlicher Anstrengungen, um Einwanderer in die Aufnahmegesellschaft einzugliedern und sie an der Gestaltung dieser Gesellschaft partizipieren zu lassen. Welche Rolle vor allem Medien in diesem Integrationsprozess spielen, wird in der nachfolgenden Arbeit näher erläutert werden.

Inwiefern beeinflusst Migration das soziale, ökonomische und demografische Gefüge eines Landes? Wie wird Integration gemessen? Welche Prozesse bzw. Maßnahmen fördern oder verhindern Integration? Mit diesen und viele andere Fragen befassen sich unterschiedlichste Forschungsbereiche aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht sind die Themen Migration und Medien in ein

¹ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/ (letzter Zugriff am 20.07.2014)

² Im Jahr 2013 wanderten 151.300 Personen nach Österreich ein, während 96.600 Personen aus Österreich auswanderten. Dies ergibt eine Netto-Zuwanderung von ca. 54.700 Personen- siehe http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/wanderungen/wanderungen_insgesamt/index.html (letzter Zugriff am 03.08.2014)

³ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/ (letzter Zugriff am 03.08.2014)

breites Untersuchungsfeld untergliedern. Migration und Medien lassen sich auf verschiedenen Ebenen der Kommunikationskette, d.h. von der Mediennutzung bis zur Medienproduktion betrachten. Vor allem zwei Untersuchungsfelder dominierten bisher die wissenschaftliche Auseinandersetzung zum Thema Migration: die Darstellung von Migranten in den Medien und die Mediennutzung der Migranten. So gibt es beispielsweise in Österreich mehrere qualitative Studien zur Darstellung von Migranten in der Medienberichterstattung und in Deutschland liegen zahlreiche quantitative und qualitative wissenschaftliche Untersuchungen vor, die sich mit der Mediennutzung von Migranten auseinandersetzen (vgl. Herczeg 2010: 5). Hierzu vermerkt Geißler, dass die Darstellung von Migranten, insbesondere in der Presse, das am besten untersuchte Forschungsfeld ist. Während die Darstellung von Migranten in den Medien sehr gut erforscht ist, sind Untersuchungen zur Mediennutzung von einzelnen Migrantengruppen nur partiell gut bis weniger gut erforscht. Der Bereich der Medienproduktion ist jedoch bislang kaum erforscht (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 16-17). Es existieren daher sehr wenige wissenschaftliche Untersuchungen, die sich mit dem Bereich der Medienproduktion beschäftigen. Hierzu schreibt Geißler/Pöttker: „[...] es gibt keine Daten und keine Analyse zu der Frage, welche ethnische Minderheiten wie stark in welchen Medien und in welchen Positionen vertreten sind (Geißler/Pöttker 2006: 17). Angesichts der bedeutenden Rolle von Massenmedien im Integrationsprozess erachten Geißler sowie Pöttker die systematische Auseinandersetzung mit der Thematik für unerlässlich, weil Journalisten die Wahrnehmung von Migranten mitunter beeinflussen.

Wenn Medien über Migranten berichten, dann vermitteln und prägen die Medien ein bestimmtes Bild von Menschen mit Migrationshintergrund. Zumeist wird dieses Bild von Journalisten hergestellt, die der Mehrheitsgesellschaft angehören, also keinen Migrationshintergrund haben. Dieser Umstand ist nach Oulios vor allem aus demokratiepolitischer Sicht eine Ungleichheit „Wenn die ‚vierte Gewalt‘ ihr Geschäft unter Ausschluss von Einwanderern und deren Nachkommen betreibt, ist das unter diesem Gesichtspunkt ein Problem.“ (Oulios 2010: 23). Wenn daher Migranten ein Teil dieser Gesellschaft sind, so ist es aus partizipatorischen Gründen unerlässlich, dass sich dies auch am journalistischen Beruf bemerkbar macht.

Ausgehend von dieser Problemstellung wurden daher nachfolgende Forschungsfragen formuliert.

2. Forschungsfragen

Ausgehend von der vorhergehender Problematik stehen für die nachfolgende Arbeit folgende zentralen Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Sind Journalisten mit Migrationshintergrund im Radio unterrepräsentiert? Und welche Gründe könnte dies haben?
- Welche Faktoren sind beim Einstieg in den journalistischen Beruf förderlich bzw. hinderlich?

Vorhandene Studien aus Deutschland und Österreich belegen, dass die Anzahl der Journalisten⁴ mit Migrationshintergrund in Medien unterrepräsentiert sind. Fundierte Zahlen existieren bisweilen jedoch nicht, daher sind die Zahlen unvollständig oder basieren auf persönlichen Einschätzungen. Die erste Forschungsfrage zielt daher ab den Ist-Zustand in den jeweiligen Redaktionen zu erfragen. Ist den Medienverantwortlichen die Unterrepräsentation bewusst? Weicht der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund im Radiojournalismus vom Anteil in anderen Medienarten ab? Warum könnte dies so sein? Sind die Voraussetzungen beim Radio eventuell andere als in anderen Medien wie z.B. Fernsehen oder Tageszeitungen?

Die Ursachen für den geringen Anteil an Journalisten mit Migrationshintergrund können vielfältig sein, daher werden die Gründe für die geringe Repräsentanz, aus der subjektiven Sicht der befragenden Personen erfragt und analysiert - dabei sollen die Befragten anhand von persönlichen Interviews aus ihrer Sichtweise und Erfahrung erzählen. Generell können die

⁴ Der Begriff des Journalisten ist in Österreich im Journalistengesetz geregelt - abrufbar unter <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008068/Journalistengesetz%2c%20Fassung%20vom%2005.01.2012.pdf>

„(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für alle mit der Verfassung des Textes oder mit der Zeichnung von Bildern betrauten Mitarbeiter einer Zeitungsunternehmung, die mit festen Bezügen angestellt sind und diese Tätigkeit nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausüben (Redakteure, Schriftleiter).

(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten sinngemäß für die Mitarbeiter einer Nachrichtenagentur, einer Rundfunkunternehmung (Ton- oder Bildfunk) oder einer Filmunternehmung, die mit der Gestaltung des Textes oder mit der Herstellung von Bildern (Laufbildern) über aktuelles Tagesgeschehen betraut und mit festen Bezügen angestellt sind und diese Tätigkeit nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausüben. „

Journalisten sind demnach Personen, die von Medienunternehmen regelmäßig gegen Entgelt Informationen zu bestimmten Ereignissen aufbereiten und vermitteln. Die Entlohnung bildet die Existenzgrundlage, um als Journalistin oder Journalist gelten zu können. Das Journalistengesetz bildet in weiterer Folge die gesetzliche Grundlage für z.B. das Mediengesetz, das Rundfunkgesetz, die Kollektivverträge und andere Branchenübereinkommen.

Gründe für die Unterpräsenz sowohl am geringen Interesse der Migranten am Berufsfeld oder der geringen Nachfrage nach Journalisten mit Migrationshintergrund liegen. Die vorliegenden Studien gehen von unterschiedlichsten Annahmen über die Unterrepräsentation aus. Die Interviewpartner sollen die Gründe hierzu analysieren z.B. geringes Prestige des Berufs innerhalb der Community, keine Vorbilder bzw. fehlende Mentoren, prekäre Arbeitsverhältnisse, kein Netzwerk, geringes Selbstvertrauen hinsichtlich ausreichender Sprachkenntnisse, unzureichende Information über Ausbildungsprogramme etc.

Zudem werden die Bedingungen analysiert, die beim Einstieg in den journalistischen Beruf förderlich oder hinderlich sind. Neben individuellen Beweggründen sollen auch die strukturellen Bedingungen in den einzelnen Medienunternehmen erfragt werden die evtl. den Berufseinstieg positiv oder negativ beeinflussten. Hierzu soll festgestellt werden inwieweit der Migrationshintergrund eine Rolle spielt.

3. Forschungsstand

Vor allem zwei Untersuchungsfelder dominierten bisher die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Migration und Medien. Zum einen ist es die Darstellung von Migranten in den Medien und zum anderen die Mediennutzung der Migranten.

In Österreich sind mehrere qualitative Studien zur Darstellung von Migranten in der Medienberichterstattung vorhanden und in Deutschland liegen zahlreiche quantitative und qualitative wissenschaftliche Untersuchungen vor, die sich mit der Mediennutzung von Migranten auseinandersetzen (vgl. Herczeg 2010: 5). Geißler und Pöttker, die sich eingehend mit ethnischer Diversität in Medien beschäftigen meinen hierzu: „Völlig unerforscht ist auch die ‚ethnic diversity‘ (...) in der Medienproduktion“ (Geißler/Pöttker 2006: 17). Während diese beiden unterschiedlichen Bereiche, nämlich die Darstellung von Migranten in den Medien und die Mediennutzung von Migranten relativ gut untersucht sind, zeigt sich dass der Bereich der Medienproduktion kaum erforscht ist. Es existieren daher sehr wenige wissenschaftliche Untersuchungen, die sich mit dem Bereich der Medienproduktion beschäftigen. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit Migration und dem Berufsfeld Journalismus ist daher noch ein weites Feld, das es noch zu untersuchen gilt.

Im nachfolgenden Kapitel werden zwei Arbeiten/Studien vorgestellt, die einen Österreich-Bezug aufweisen und interessante Analysen zu Migranten-JournalistInnen liefern.

3.1. Diversität in Medien

Für die nachfolgende Arbeit ist vor allem die Untersuchung von Dr. Petra Herczeg eine wichtige Grundlage, da sie wichtige Ergebnisse und Analysen zur Arbeit liefert. Die Grundannahme Herczogs ist, dass der Grad der gesellschaftlichen Integration davon abhängt, ob und inwieweit die Einwanderer in einzelnen gesellschaftlichen Bereichen partizipieren können. Das Ausmaß der sozialen Teilhabe sowohl auf institutionaler und funktionaler Ebenen ist daher von grundlegender Bedeutung (vgl. Herczeg 2011: 215).

Ausgehend von dieser Annahme hat Herczeg daher eine erste Studie zur statistischen Erfassung des Migrantenanteil in österreichischen Medien durchgeführt. Folgende Fragestellungen stellt Herczeg in den Fokus ihrer Untersuchung:

- Die Erfassung des Anteils von Journalisten mit Migrationshintergrund in österreichischen Printmedien.
- Die Einschätzung ihrer Situation in den Redaktionen.
- Die Frage nach dem Beitrag von Medienschaffenden zur Integration von Journalisten mit Migrationshintergrund.

Im Laufe der Untersuchungen hat Herczeg die zahlenmäßige Erfassung von Journalisten mit Migrationshintergrund in Printmedien⁵ auf die APA und den ORF ausgeweitet. Bei einer Rücklaufquote von 86 %, wurde ein Migrantenanteil von 0,49 % festgestellt, von insgesamt 7.100 Journalisten (angestellte bzw. fixe freie, hauptberufliche) österreichweit sind das ca. 35 JournalistInnen.⁶ Herczeg merkt an, dass der tatsächliche Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund nicht erhoben werden konnte, da einige u.a. ORF und einzelne Printmedien keine Daten liefern wollten bzw. konnten. Von den 35 Journalisten mit Migrationshintergrund sind 15 Personen bei der APA beschäftigt, der Rest verteilt sich auf Printmedien.

In einer weiteren Analyse des Themas hat Herczeg auch die österreichischen Chefredakteure befragt.⁷ Der Umstand, dass der Anteil der Migranten an der Gesamtbevölkerung sich nicht in den Redaktionen widerspiegelt ist den Chefredakteuren bewusst. Sie geben, so Herczeg, aber an, dass die Zahl der Journalisten mit Migrationshintergrund in absehbarer Zeit nach ihrer Ansicht zunehmen wird. (vgl. Herczeg 2012: 187-188). Als Grund für die Unterpräsenz geben

⁵ Erfasst wurden überregionale u. regionale Tageszeitungen (Der Standard, Die Presse, Neue Kronen Zeitung, Kurier, Kurier, Österreich, Salzburger Nachrichten, Wiener Zeitung, WirtschaftsBlatt, Kleine Zeitung, Oberösterreichische Nachrichten, Salzburger Nachrichten/Regionalausgabe, Tiroler Tageszeitung, Neue Vorarlberger Tageszeitung, Vorarlberger Nachrichten, Neues Volksblatt, Salzburger Volkszeitung, Niederösterreichische Nachrichten); Nachrichtenmagazine (Profil, Format, News); Wochenzeitungen (Falter, Die Furche); Wirtschaftspresse (Gewinn, Trend); Special Interest Medien (Die ganze Woche, Wiener, Wienerin, Woman, First, Seitenblicke Magazin, Sportzeitung, Sportwoche); Gratiszeitung (Heute)

⁶ Die Studienautoren merken an, dass nicht alle Medienunternehmen den Migrantenanteil unter den Journalisten erfassen und diese nicht kennen. Herczeg gibt an, dass genaue Daten aufgrund des Desinteresses bei Medienverantwortlichen zur Erfassung des statistischen Datenmaterial nicht möglich war (vgl. Herczeg 2012: 185).

⁷ Hierzu wurden die zum damaligen Untersuchungszeitraum tätigen Chefredakteure von Standard – Dr. Alexandra Förderl-Schmid, Kurier – Dr. Christoph Kotanko, Salzburger Nachrichten – Dr. Andreas Koller, Die Furche – Claus Reitan, APA – Michael Lang, Woman, - Euke Frank sowie der ORF Mitarbeiter Dr. Klaus Unterberger befragt.

die Chefredakteure Sprachbarrieren und die Ausbildung an. Auf die Frage nach Vorurteilen gegen Journalisten mit Migrationshintergrund kommt Herczeg zu folgendem Schluss „Dass es Vorbehalte gegen JournalistInnen mit Migrationshintergrund gäbe, verneinten alle Chefredakteure bis auf Andreas Koller, der davon ausgeht, dass es keine Gleichberechtigung gibt, sondern Vorbehalte gegenüber MigrantInnen, und dies nicht nur in den Redaktionen des journalistischen Produktionsbetriebes.“ (Herczeg 2012: 188). Als eines der grundlegendsten Hürden nannten die Chefredakteure die fehlende Sprachkompetenz insbesondere die Beherrschung der deutschen Grammatik und Rechtschreibung. Die Beherrschung der deutschen Sprache sei eine grundlegende Grundkompetenz von Journalisten im Allgemeinen und sei daher kein Spezifikum von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Chefredakteure führten jedoch an, dass erweiterte Sprachkompetenzen wie sie die Journalisten mit Migrationshintergrund mitbringen, positiv gesehen werden. Auf die Frage zur Förderung von Journalisten mit Migrationshintergrund z.B. durch Mentoring Programmen erachteten die Chefredakteure als zweckmäßig an. Teilweise bieten die jeweiligen Medien Ausbildungsprogramme für angehende Journalisten an, jedoch nicht speziell ausgerichtet für migrantische Gruppen. Weiteres gaben die Chefredakteure an, dass die Festlegung von Journalisten mit Migrationshintergrund auf migrantische Themen nicht zweckmäßig im Integrationsprozess wäre. Zudem kommt der überwiegende Teil der Chefredakteure zum Schluss, dass eine positive Berichterstattung über Integrationsprozesse sinnvoll bei der Bewusstseinsbildung zum Thema Migration ist.

Zusammenfassend resümiert Herczeg „Die vorgestellte Studie zeigt, dass die JournalistInnen in den österreichischen Medien [...] herkunftsmäßig ‚unter sich‘ sind, dass JournalistInnen mit Migrationshintergrund so gut wie keine Rolle im österreichischen Printjournalismus spielen. Es ist eine geschlossene Gesellschaft, die sich zwar der Geschlossenheit bewusst ist, aber erst zögerlich konkrete Schritte zur Öffnung macht.“ (Herczeg 2012: 189). Herczeg stellt fest, dass die Chefredakteure, wenn diese auch sehr unpräzise verstanden wird, eine positive Einstellung zu Diversität haben. Laut Herczeg fehlt es zudem an konkreten Maßnahmen zur Förderung journalistischen Nachwuchses mit Migrationshintergrund.

Die Dissertation von Schöllhammer bietet einen weiteren Einblick in die Thematik, auch diese beschäftigt sich vorwiegend mit dem Printbereich.

3.2. Diversität in österreichischen Tageszeitungen

Eine weitere wichtige Grundlage für die nachfolgende Arbeit bietet die Dissertation von Dr. Gertraud Schöllhammer über Diversitätsmanagement in österreichischen Tageszeitungen. Sie untersuchte sowohl quantitativ als auch qualitativ zu folgenden Bereichen (vgl. Schöllhammer 2013:11-12):

Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund in den österreichischen Tageszeitungen

Befragungsteilnehmer der quantitativen Onlinebefragung waren alle Journalisten, die im Journalistenindex und Pressehandbuchs erfasst waren. Hierzu hat Schöllhammer 1825 Kontakte ermittelt und angeschrieben. Die Befragung ergab eine Gesamtrücklaufquote von rund 12 %, dies sind 163 beantwortete Fragebögen. Aufgrund der geringen Rücklaufquote erreicht die Befragung von Schöllhammer einen Migrantenanteil von rund 14 %. Dieser Wert ist lt. Schöllhammer zu hoch und weicht stark von Herczegs Wert von 0,49 % ab (vgl. Schöllhammer 2013: 212). Dieser abweichende Wert lässt sich nach Schöllhammer durch die stärkere Teilnahme von Journalisten mit Migrationshintergrund erklären. Allerdings zeigen die Daten, dass der Migrantenanteil bei den Tageszeitungen Der Standard (25 %) und Die Presse (16%) am höchsten sind. Erwähnenswert ist jedoch, dass beide Tageszeitungen über Migrantenredaktionen verfügen.⁸

Position und Ressorts der befragten Journalisten sowie Zuständigkeit zu Migrantenthemen

Hierzu kommt Schöllhammer zum Ergebnis, dass Migranten im Ressort Wirtschaft und Innenpolitik unterrepräsentiert sind. Die meisten Befragten sind mehr oder weniger auf das Ressort Integration beschränkt. Dieser Umstand wird von den befragten Journalisten kritisiert,

⁸ Der Standard verfügt über eine eigene Online Plattform dastandard.at, die insbesondere Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund ausbildet und fördert. Die Presse kooperiert noch bis 2012 mit dem Verein für interkulturelle Medienarbeit M-Media. Die Presse stellte jedoch die Kooperation Ende 2012 aus Kostengründen wieder ein (<http://diepresse.com/home/panorama/integration/1327198/Die-letzte-Integrationsseite-Es-war-uns-eine-Pflicht>).

da das Thema Integration oftmals ein Randthema und nicht breitenwirksam ist. (Schöllhammer 2013: 221). Einer der Interviewpartner kritisiert vor allem, dass Journalisten die in Minderheitenredaktionen arbeiten sehr schwer wieder da rauskommen. Der Gedanke der Partizipation aller Gruppen an einer öffentlichen Kommunikation, ist nicht gegeben. Hierzu vermerkt der Interviewpartner von Schöllhammer „Man schafft sich Rolemodels, man konstruiert eine Wirklichkeit, die es gar nicht gibt. Es gibt diese ‚Migranten mischen die Medienlandschaft auf‘ gar nicht. Das sind ein paar Leute, die in bestimmten Redaktionen zwar arbeiten, aber auch immer nur auf ihren Hintergrund und in einer gläsernen Box landen und gläserne Decke.“ (Schöllhammer 2013: 377).

Persönliche Meinung der befragten Personen zu den Gründen warum Migranten im journalistischen Berufsfeld unterrepräsentiert sind.

Als Grund für die Unterrepräsentanz geben die befragten Personen unterschiedliche Gründe an wie z.B. mangelnde Sprachkenntnisse, Ausbildung, mangelnde Bewerbungen von Migranten etc. Schöllhammer verweist jedoch auf einen Aspekt der wichtig erscheint, nämlich das Nichtvorhandensein von Netzwerken von Migranten. Hierzu Schöllhammer: „Kontakte spielen für den Berufseinstieg eine tragende Rolle. MigrantInnen fehlen diese Kontakte und Beziehungen weitaus häufiger als Autochthonen. Teils wird dies auf den sozioökonomischen Hintergrund zurückgeführt.“ (Schöllhammer 2013: 215). Als einen weiteren Grund gibt Schöllhammer das fehlende Selbstbewusstsein der Migranten an „Alle MigrantInnen haben angeführt, dass Menschen mit Migrationshintergrund der Mut und die Selbstsicherheit fehlen sich zu bewerben oder in den Journalismus einzusteigen. Die Hemmschwelle sei sehr hoch.“ (Schöllhammer 2013: 215).

Aus den qualitativen Interviews geht zudem hervor, dass die Medien Migranten evtl. eher kritisch gegenüberstehen weil sie einerseits durch ihre fremd klingenden Namen Leser vergraulen könnten bzw. diese von Medien in die Integrationsschiene gedrängt werden. In der türkischen Gemeinschaft in Österreich verorten die befragten Journalisten vor allem ein Prestigeproblem des Journalismus. Die Eltern von Migrantenkindern drängen Kinder eher in prestigeträchtigere Berufe wie z.B. Medizin oder Rechtswissenschaften. Die unterschiedlichen Gründe für die Unterpräsenz erklärt sich Schöllhammer damit „[...]dass das Interesse an einer Tätigkeit im Journalismus vom jeweiligen kulturellen Hintergrund der

Menschen abhängig ist.“ (Schöllhammer 2013: 216). Allerdings merkt sie hierzu an, dass dies einer noch näherer Betrachtung durch weitere wissenschaftliche Untersuchungen bedarf.

Maßnahmen von Medienunternehmen zur Integration von Migranten in die Redaktion

Als Maßnahmen zur Erhöhung von Journalisten mit Migrationshintergrund in den Medienredaktionen wurden das Projekt M-Media mit der Presse, die Online Plattform dastandard.at sowie die Integrationsseite der Wiener Zeitung erwähnt. Allerdings kritisieren die Interviewpartner, dass keine weiteren Maßnahmen zur Einbindung von Migranten in den Medienredaktionen gesetzt wurden. Erwähnenswert ist, dass zwei der Interviewpartner Kritik an diesen Projekten äußern. Dabei wird vor allem kritisiert, dass die Integrationsseiten oftmals ein Produkt für einen kleinen genau bestimmbaren Leserkreis ist. Die Interviewpartnern bemängeln vor allem, dass migrantische Journalisten aus diesen Nischen schwer wieder heraus kommen. (vgl. auch Oulios 2007). Jene Tageszeitungen, die keine Minderheitsredaktion unterhalten wie z.B. die Kronen Zeitung, Österreich oder Kuriers sind sich der Bedeutung von Integration bewusst und bekunden dies, bei der Rekrutierung von Journalisten wird jedoch kein Hauptaugenmerk auf den Migrationshintergrund gelegt.

4. Migrationstheorie nach Shmuel N. Eisenstadt

Das nachfolgende Kapitel befasst sich gemäß der Fragestellung mit Migration auf der mikroanalytischen Ebene. Eisenstadts Migrationstheorie basiert auf der Analyse der jüdischen Migration nach Palästina und Israel – die wissenschaftliche Arbeit trägt den Titel ‚The Absorption of Immigrants‘ (1954). Eisenstadt befasst sich in seiner Arbeit mit den Folgen der Migration für die Migranten und die Aufnahmegesellschaft. Er beschreibt u.a. Motive der Migration, Folgen der Migration auf die Handlungsfähigkeit der Migranten, Anpassungsabläufe der Migranten und Auswirkungen der Migration auf die Gesellschaft. Anhand von unterschiedlichen wissenschaftlichen Methoden versucht Eisenstadt die wissenschaftlichen Theorien in der sozialen Realität zu analysieren.

Das primäre Ziel seiner Forschung ist die Antwort auf die Frage wie sich Migrationsprozesse auf die Gesellschaft auswirken. Dabei geht Eisenstadt in seiner Migrationstheorie von einem gesellschaftlichen Wandel als Folge von Migration aus (vgl. Eisenstadt 1945: 15). Eisenstadt erachtet Assimilation „[...] einen solchen Endzustand zwar als wünschenswert an, dieser ist aber eher in Ausnahmefällen und nur unter optimalen Bedingungen zu erreichen. Er spricht in diesem Zusammenhang nicht von einer Assimilation, sondern von einer Absorption der Migranten.“ (Farwick 2009: 62). In seiner wissenschaftlichen Untersuchung beschreibt er Vorgänge die vor und nach der Migration auftreten und fasst die Phasen der Eingliederung von Migranten in die Gesellschaft unter dem Begriff ‚Absorption‘ zusammen. Absorption bzw. der Migrationsprozess umfasst nach Eisenstadt drei Phasen nämlich: 1) Motivation zur Migration, 2) Physischer Prozess der Migration und 3) Eingliederungsprozess.

Die Phasen des Migrationsprozesses nach Eisenstadt werden im nächsten Kapitel näher beschrieben.

4.1. Migrationsprozess

Unter Migration versteht Eisenstadt im Allgemeinen den physischen und sozialen Übergang in eine neue Gesellschaft. Hierzu meint er: „We define migration as the physical transition of an individual or a group from one society to another. This usually involves abandoning and social setting and entering another and different one.“ (Eisenstadt 1954: 1). Der Migrationsprozess beginnt mit dem Ortswechsel, dem unterschiedliche Beweggründe zur Migration vorangehen. Unzufriedenheit, Frustration und Unsicherheit sind so Eisenstadt die Hauptmotive zur Migration (vgl. Eisenstadt 1945: 2).⁹ Die Auswanderung impliziert daher seitens der Migranten eine Verbesserung der Lebenssituation. Eisenstadt misst den Motiven, die eine Person zur Auswanderung bewegen, eine besondere Beachtung da sie nach seiner Meinung die Einstellung zum Aufnahmeland bestimmt. Farwick bemerkt zu Eisenstadts Theorie an:

„Wesentlich ist, dass sich die Gefühle von Unsicherheit und Enttäuschung nicht auf alle Gebiete des gesellschaftlichen Lebens beziehen, die Einwanderer also viele Bereichen der gesellschaftlichen und kulturellen Verhältnisse im Heimatland weiter positiv verbunden bleiben. Somit richten sich die Wandermotive auch nur auf die Lösung bestimmter, z.B. wirtschaftlicher Probleme. In vielen anderen Bereichen, etwa dem der familiären oder der anderen sozialen Beziehungen, streben die Migranten im Aufnahmeland keine Veränderung an. Die Attraktion des Ziellandes beschränkt sich folglich nur auf ganz bestimmte gesellschaftliche Aspekte.“ (Farwick 2009: 62)

Der Antrieb der zur Migration bewegt, beeinflusst maßgeblich die 2. Phase der Migration und stellt die Weichen für den weiteren Eingliederungsprozess des Migranten in die neue Gesellschaft. Eisenstadt bezeichnet dies als die „desocialization“-Phase. Sie kennzeichnet sich durch das Verlassen des gewohnten Umfeldes und den Wechsel in ein politisch, rechtlich und institutionell neues Gesellschaftssystem. Nach Eisenstadt wechselt die Person dabei nicht nur das räumliche sondern auch das soziale Bezugssystem. Sie umfasst vor allem weite soziale Veränderungen in Bezug auf Wertevorstellungen und Sozialisationsinhalte. Der Migrant gibt seine alte soziale Rolle auf und eignet sich die Wertevorstellungen und Sozialisationsinhalte des Aufnahmelandes an, dies zeigt sich z.B. im Erlernen der neuen Sprache, der alltäglichen

⁹ Eisenstadt befasst sich umfassend mit den Motiven zur Migration. (vgl. Farwick 2009: 62) und bemerkt hierzu: „The literature on migration [...] abound in indications that the migrant feels some kind of frustration, of inability to attain some level of aspiration in his original society, where he is unable to gratify all his expectations or to fulfil the role of his desire. This may be due to a variety of causes – over-population, the shrinkage of economic opportunities, the opening-up of new cultural and economic horizons and channels of communication, political oppression, and so on [...]“ (Eisenstadt 1945: 2)

Verhaltensregeln, der religiösen Gegebenheiten, u.v.m. Dabei werden sozialen Codes erlernt um diese zu verstehen und anzuwenden. Der Migrant ist zwar Teil der Gesellschaft, kann aber aufgrund von Einschränkungen nicht vollständig an ihr teilnehmen durch z.B. eingeschränkte soziale Kontakte, Sprachbarrieren, etc. (vgl. Farwick 2009: 62). Eisenstadt bemerkt hierzu, dass in dieser Phase der Migrant mit eingeschränkten sozialen Kontakten, dem Verlust seines bisherigen sozialen Status und seiner Wertevorstellungen, Verunsicherung, Orientierungslosigkeit und Angst gegenübersteht (vgl. Eisenstadt 1945: 6).

In der dritten Phase der „resocialization“ sind die Verhaltensweisen der Aufnahmegesellschaft Bestandteil der Lebensweise der Migranten. Nach Eisenstadt erfolgt die Absorption, wenn das soziale Handeln sich nicht mehr aus dem des Herkunftslandes bezieht dem der Aufnahmegesellschaft. „It is by the interweaving of these groups into the social structure of the receiving country that the immigrant’s behaviour becomes institutionalized, i.e., that his expectations become both compatible with the roles defined in the new society and capable of being realized in it.“ (Eisenstadt 1954: 7). Die Handlungen und Erwartungen des Migranten orientieren sich am Aufnahmeland und nicht mehr primär am Herkunftsland. Die Identifikation als gefühlsmäßige Bindung orientiert sich daher an das soziale System des Aufnahmelandes. Eisenstadt fasst dies daher folgendermaßen zusammen: „[...] the process of absorption, from the point of view of the immigrant’s behaviour, entails the learning of new roles, the transformation of primary group values, and the extension of participation beyond the primary group in the main spheres of the social system.“ (Eisenstadt 1954: 9). Er geht von davon aus, dass Migration sozialen Einfluss auf das Aufnahmeland hat und dass partikular soziale Bezugssystem von Migranten sich nicht auflösen aber sich an die Wertevorstellungen und Verhaltensweisen des Aufnahmelandes nähern. Farwick fasst die für Eisenstadt wesentlichen Anzeichen der Institutionalisierung von Rollen und Verhaltensweisen der Migranten zusammen (Farwick 2009: 64):

- die Entwicklung von Gruppenwerten und Erwartungen, die mit denen des Aufnahmelandes übereinstimmen;
- die Zunahme der Solidarität der Gruppen mit dem gesellschaftlichen System des Aufnahmelandes (Identifikation mit den gesellschaftlichen Werten und Symbolen, Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls);
- die Erweiterung der Interaktion mit wichtigen gesellschaftlichen Institutionen (z.B. politische Parteien);
- die Ausrichtung von Verhaltensorientierungen der Primärgruppenmitglieder auf wichtige Referenzkategorien des

- Aufnahmelandes, wie z.B. Status- und Berufsgruppen und deren Akzeptanz des Verhaltens der Migranten;
- die Erweiterung des Beziehungsgeflechts mit der ansässigen Bevölkerung bis hin zur Bildung neuer Primärgruppen.

Erst durch die Aneignung der oben genannten Regelwerke betreffend des sozialen Verhaltens und Handelns kann man von einer Institutionalisierung von Rollen und Verhaltensweisen sprechen. Eisenstadt betont in diesem Zusammenhang, dass erst durch die Erweiterung der Kommunikationskanäle und des aktiven sozialen Austausches, die über die partikularen herkunftsbezogenen Bezugssysteme hinausgehen, man von einer Absorption sprechen kann. Jedoch weist Eisenstadt darauf hin, dass diesem Prozess eine Wechselbeziehung zugrunde liegt. Die Absorption hängt auch maßgeblich von der Einstellung und Erwartung der Aufnahmegesellschaft ab (vgl. Eisenstadt 1954: 9f). „Diese beeinflussen die Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen der Eingliederung der Einwanderer maßgeblich. So bestehen von Seiten der ansässigen Bevölkerung im Aufnahmeland möglicherweise Tendenzen zur Segregation und Monopolisierung von Machtpositionen. Zudem können über die sich durch die Wanderungsmotive der Migranten ergebende Bereitschaft einer Anpassung an gesellschaftliche Verhältnisse des Aufnahmelandes (z.B. im ökonomischen Bereich) hinaus weitere Anpassungsforderungen (z.B. im kulturellen Bereich) bestehen.“ (Farwick 2009: 64).

Integration oder Absorption ist nach Eisenstadts Theorie kein einseitiger Anpassungsprozess sondern hängt von vielen Faktoren im Aufnahmeland ab. Der Erfolg der Absorption lässt sich anhand von drei Faktoren zusammenfassen:

- Akkulturation - der Migrant fügt sich durch das Erlernen der unterschiedlichen Rollen, Verhaltensweisen und Normen (z.B. Sprache, Kleidung, Religion, wirtschaftliche Gegebenheiten, Alltagsverhalten) an die neue absorbierende Gesellschaft ein.
- Persönlichkeitsanpassung – Migration ist mitunter mit vielen Problemen und Anpassungsschwierigkeiten verbunden z.B. psychische Krankheiten, familiäre Turbulenzen, Kriminalität, etc. Der Erfolg eines erfolgreichen Eingliederungsprozesses ist daher auch vom mentalen Anpassungsgrad des Migranten auf die neuen Gegebenheiten von Bedeutung.

- Dispersion – beschreibt die Möglichkeit der Teilhabe von Migranten an unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsystemen oder Feldern. Es misst den Grad der sozialen Integration der Migranten auch bestimmte gesellschaftliche Positionen innerhalb der Gesellschaft zu erreichen. Je geringer die Dispersion ist, desto geringer ist die Teilhabe der Migranten an einer Gesellschaft. Hierzu vermerkt Eisenstadt: „In so far as the immigrants are concentrated within any one sector of, say, the economic sphere, or form separate political parties or sub-parties of their own, or remain ecologically separate and maintain special cultural and ‚social‘ activities, their segregation both enables them to maintain their separate identity, and forces on them, as it were a distinct identifying character.“ (Eisenstadt 1945: 13).

Im Migrationsprozess erachtet Eisenstadt die Dispersion als den wichtigsten Faktor und räumt ein, dass eine vollständige Dispersion nicht möglich ist. Die ansteigende Anzahl von Migranten bringt nämlich auch eine natürliche Veränderung in der Gesellschaft mit und eine Verteilung über die unterschiedlichen sozialen Teilsysteme.

„Consequently we see that out of the absorption of a large-scale immigration there usually develops a ‚pluralistic‘ structure or network of sub-structures, i.e., a society composed to some extent of different sub-systems allocated to different immigrant (‚ethnic‘) groups-groups maintaining some degree of separate identity.“ (Eisenstadt 1945: 15).

Nach Eisenstadt bildet sich eine pluralistische Gesellschaft mit verschiedenen Sub-Systemen. In diesem Zusammenhang, so Eisenstadt, ist auf die Integrität der sozialen Ordnungsstrukturen bzw. des Wertesystems in einer pluralistischen Gesellschaft zu achten, um den sozialen Zusammenhalt nicht zu gefährden. Der Zusammenhalt, so Eisenstadt weiter, bildet sich durch die universellen Rollen, eines jeden Mitglieds in einer Gesellschaft:

„The emergence of a pluralistic society that is ‚acceptable‘ within the limits of the absorbing society’s institutional structure would, on the other hand, imply the performance by the immigrants of universal roles, but the possible emergence of an immigrant body as a new particularist group with special roles allocated to it, and actual (though not usually legal) limitation of the scope of alternative open to them.“ Eisenstadt 1945: 17).

Eine vollständige Anpassung an die sozialen und kulturellen Strukturen ist nach Eisenstadt nicht ausschlaggebend für eine erfolgreiche Absorption. Elementar sind jedoch die Einhaltung und Akzeptanz universeller Rollen (z.B. Erlernen der Sprache, Wehrdienst, Einschulung von

Kindern, Einhaltung der Gesetze, ...) in einer Gesellschaft (vgl. Eisenstadt 1945: 17f und 168).

Eisenstadt benennt in seiner Arbeit zudem die Schwierigkeiten bei der Eingliederung seitens der Migranten und der Aufnahmegesellschaft. Zum einen nennt er als Ursache die fehlende Motivation zur Integration von Einwanderern zum anderen die Marginalisierung bzw. Diskriminierung durch die Aufnahmegesellschaft. Gerade letztere verursacht laut Eisenstadt bei den Einwanderern Ablehnung und Teilnahmslosigkeit gegenüber den Werten der Gesellschaft sowie Hinwendung zu den traditionellen Werten und Normen des Herkunftslandes.

Die erfolgreiche Eingliederung von Einwanderern ist ein komplexer Prozess, der von vielen Faktoren abhängt. Dies fängt bei Eisenstadt schon bei den persönlichen Motivationsgründen, Erwartungen und der Integrationswilligkeit der Migration an und setzt sich fort in der Einstellung der Aufnahmegesellschaft gegenüber Migranten. Für Eisenstadt ist der Eingliederungsprozess vor allem ein ständiges ausverhandeln von universellen Rollen, die sowohl Migranten als auch Aufnahmegesellschaft gemeinsam in einem ständigen Kommunikationsprozess bilden. Dabei misst Eisenstadt den Institutionen und Eliten eine wichtige Funktion bei. Hierzu gehören neben den politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen, sportlichen meinungsbildende Eliten auch die mediale Institutionen und Eliten hinzu.

Insbesondere Massenmedien leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration der Einwanderer in die Gesellschaft vor allem die Integration von Migranten im Bereich der medial hergestellten Öffentlichkeit ist in diesem Zusammenhang von Relevanz. Inwiefern die Aussagen und Theorien Eisenstadts für die nachfolgende Arbeit von Relevanz hat wird im nächsten Teil erklärt und beschrieben.

4.2. Chancen sozialer Teilhabe

Eisenstadts Migrationsstudien heben sich besonders von den Assimilationstheorien anderer Soziologen seiner Zeit ab. Die grundlegende Annahme Eisenstadts ist, dass sich Absorption nur durch wechselseitigem Kommunikationsaustausch und Anpassungsprozess zwischen

Einwanderer und Aufnahmegesellschaft verwirklichen lassen. Er zeichnet den Prozess der Einwanderer bei der Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft, das sich durch Desozialisation (Distanzierung von den Werten der alten Bezugsgruppe) und Resozialisation (Neuorientierung an den Werten der Aufnahmegesellschaft) auszeichnet nach und legt den Fokus auf die Auswanderungsmotive besonderes Augenmerk. Hierzu betont Eisenstadt, das neben der persönlichen Voraussetzung und der Auswanderungsmotive des Migranten die pluralistische Einstellung der gesellschaftlichen Kräfte im Eingliederungsprozess von besonderer Bedeutung sind für eine erfolgreiche Eingliederung. Deshalb geht Eisenstadt nicht von Assimilation sondern von Absorption (Aufsagung) aus. Die Eingliederung bzw. Absorption der Einwanderer bedingt jedoch eine Änderung der vorherrschenden Sozialstrukturen der Aufnahmegesellschaft, damit Migranten Zugang zu Institutionen und Funktionen erhalten um überhaupt in allen Teilbereichen einer Gesellschaft partizipieren zu können. Eisenstadts Theorien von einer pluralistischen Gesellschaft sind nicht frei von Konflikten, die sich aus den unterschiedlichen Erwartungen der Migranten und der Anforderungen der Aufnahmegesellschaft ergeben. Die vollständige Anpassung ist ihm jedoch nur in Ausnahmefälle realisierbar.

Für den Eingliederungsprozess nach Eisenstadt ist einerseits die Berichterstattung über Migranten ein wichtiges und zentrales Mittel, da auch Eisenstadt die Bedeutung von Institutionen und Eliten als Bindeglied zwischen den Migranten und der Aufnahmegesellschaft eine meist meinungsbildende und integrative Funktion übernehmen. In Bezug auf die nachfolgenden Forschungsfragen ist vor allem die Chance auf soziale Teilhabe der ethnischen Minderheiten in den Redaktionsräumen von besonderer Bedeutung. Die Frage nach der geringen Anzahl der Migranten-Journalisten ist unter anderem auch eine Frage nach den Strukturen und Zugangsmöglichkeiten die Berufsanwärter mit Migrationshintergrund haben. Angelegt an Eisenstadts Theorien bedarf es struktureller Veränderungen bzw. eine Öffnung der Journalistenrekrutierung um journalistischen Nachwuchs mit Migrationshintergrund bewusst zu fördern. Einerseits braucht es den Willen der etablierten Journalisten den Berufszugang für Migranten zu öffnen andererseits strukturelle Maßnahmen um den Nachwuchs für den journalistischen Beruf zu gewinnen.

5. Migration

Im Allgemeinen ist unter dem Begriff Migration, dass sich aus dem lateinischen Wort „migrare“ ableitet, wandern gemeint. Darunter versteht man die Wanderung von Menschen zwischen bestimmten Orten und Gesellschaften.

Eine einheitliche Begriffsbestimmung von Migration existiert in der Wissenschaft nicht. Hierzu vermerkt Franck Düvell „Bislang gibt es keine kohärente Theorie der Migration, dennoch wäre zu erwarten, dass es doch zumindest eine Definition von Migration gibt. Doch auch dem ist leider nicht so.“ (Düvell 2006: 5). Oswald konstatiert wie Düvell auch das Fehlen eines einheitlichen Begriffs von Migration und legt den Fokus aus der Sicht der Sozialforschung auf drei Aspekte der Migration nämlich: Ortswechsel, Veränderung des sozialen Beziehungsgeflechts und Grenzerfahrungen (vgl. Oswald 2007: 13). Sie beschreibt Migration als „[...] ein Prozess der räumlichen Versetzung des Lebensmittelpunkts, also einiger bis aller relevanten Lebensbereiche, an einen anderen Ort, der mit der Erfahrung sozialer, politischer und/oder kultureller Grenzziehung einhergeht. (Oswald 2007: 13). Sie versteht Migration als einen Prozess, der verschiedene Lebensbereiche beeinflusst und durchdringt. Unter Migration wird daher nicht nur die Überschreitung von Nationalgrenzen verstanden sondern unter anderem auch die Verlagerung des Lebensmittelpunktes an einen Ort, der sich z.B. kulturell, religiös, sprachlich, etc. von dem bislang gewohnten Umfeld unterscheidet. Eisenstadt vermerkt ähnlich wie Oswald hierzu: „We define migration as the physical transition of an individual or a group from one society to another. This transition usually involves abandoning one social setting and entering another and different one.“ (Eisenstadt 1954: 1). Eisenstadt versteht unter Migration nicht nur einen Ortswechsel sondern auch einen Wechsel von einer Gesellschaft zu einer anderen. Migration wird jedoch auch als ein Prozess verstanden, der verschiedene Teilbereiche einer Gesellschaft im Aufnahmeland beeinflusst und verändert. In diesem Sinn formuliert Oswald daher „Migration führt zu erheblichen Veränderungen in der Sozialstruktur einer jeden Gesellschaft, sie beeinflussen die soziökonomische Schichtung, die Politik und die Kultur. Und sie beeinflussen die Wahrnehmung sowohl der Zuwanderer als auch der Sesshaften (die sehr häufig vor nicht langer Zeit ebenfalls zugewandert sind), was sich wiederum auf die Migration auswirkt.“ (Oswald 2007: 9). Migration ist demnach ein Wechselprozess verschiedener Lebensgewohnheiten.

5.1. Wie lange ist man Migrant?

Der Begriff Migrant wird im normalen Alltagsgebrauch kaum hinterfragt. Hierbei gibt es Unterschiede, die hier kurz erklärt werden. Die UN hat zur statistischen Erfassung von Migration eine Empfehlung zur Begriffsverwendung ausgegeben. Demnach werden Migranten nach dem Zeitraum der Niederlassung in short-term und long-term Migranten unterschieden.

Box 1. Definition of country of usual residence, of long-term international migrant and of short-term international migrant

<i>Country of usual residence</i>	The country in which a person lives, that is to say, the country in which he or she has a place to live where he or she normally spends the daily period of rest. Temporary travel abroad for purposes of recreation, holiday, visits to friends and relatives, business, medical treatment or religious pilgrimage does not change a person's country of usual residence.
<i>Long-term migrant</i>	A person who moves to a country other than that of his or her usual residence for a period of at least a year (12 months), so that the country of destination effectively becomes his or her new country of usual residence. From the perspective of the country of departure the person will be a long-term emigrant and from that of the country of arrival the person will be a long-term immigrant.
<i>Short-term migrant</i>	A person who moves to a country other than that of his or her usual residence for a period of at least 3 months but less than a year (12 months) except in cases where the movement to that country is for purposes of recreation, holiday, visits to friends and relatives, business, medical treatment or religious pilgrimage. For purposes of international migration statistics, the country of usual residence of short-term migrants is considered to be the country of destination during the period they spend in it.

Abb. 1: Definition der United Nations von langfristiger und kurzfristiger Migration¹⁰

Diese Unterscheidung hilft räumliche Mobilität von Migration, also von längerfristiger Verlagerung des Lebensmittelpunktes zu unterscheiden (vgl. Fassmann 2011: 64).

¹⁰ United Nations (1998): Recommendations on Statistics of International Migration. Revision 1. New York: United Nations http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_58rev1e.pdf, 10 (letzter Zugriff: 13.07.2015)

Die pauschale Bezeichnung ‚Migrant‘ ist lt. Fassmann zu vermeiden „Nicht nur aus Gründen der sprachlichen Hygiene ist die Interpretation eines spezifischen und längst abgeschlossenen Ereignisses als ein feststehendes Charakter- oder Personenmerkmal zu vermeiden, denn es blockiert gedanklich und auch politisch die gesellschaftliche Dynamik von Integrationsprozessen: einmal Migrant - immer Migrant ist eine Vereinfachung, die weder konzeptionell noch in der Realität wiederzufinden ist, denn aus Personen, die einmal ihren Wohnsitz gewechselt haben, werden Bürger des Wohnortes im Zielland.“ (Fassmann 2011: 65-66). In diesem Zusammenhang wirft Fassmann die Frage auf, wie lange jemand als Migrant bezeichnet werden kann.

Im nachfolgenden Teil wird auf den Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ näher eingegangen werden und wird einer kritischen Betrachtung unterzogen.

5.2. Migrationshintergrund

Bezeichnungen wie Ausländer¹¹, Gastarbeiterfamilie¹² oder Migrant¹³ sind veraltet und spiegeln nicht mehr die soziale Wirklichkeit der betroffenen Personen ab. So bezieht sich die Bezeichnung Ausländer auf die Staatsangehörigkeit einer Person, sagt aber nichts über die Aufenthaltsdauer einer Person aus. Ausländer besitzen vielleicht nicht die inländische Staatsbürgerschaft, es ist jedoch möglich, dass sie seit mehreren Generationen im Aufnahmeland leben – im Gegensatz zu Migranten die vielleicht bereits eingebürgert sind aber deren Aufenthaltsdauer kürzer ist. Seit der Globalisierung und Internationalisierung auf politischer und gesellschaftlicher Ebene fand der Terminus „Menschen mit Migrationshintergrund“ immer häufiger Anwendung.

Die Statistik Austria definiert Migrationshintergrund folgendermaßen: „Als Personen mit Migrationshintergrund werden hier Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten

¹¹ „Ausländer“ ist die juristische Bezeichnung für jene Personen, die über keine inländische Staatsangehörigkeit verfügen. Sie sagt nichts über die Aufenthaltsdauer der Person im Aufnahmeland aus.

¹² In Österreich wurde zwecks Anwerbung von Arbeitskräften das sogenannte Raab-Olah-Abkommen mit Spanien (1962), der Türkei (1964) und dem ehemaligen Jugoslawien (1966) abgeschlossen. (vgl. Fassmann 2011: 21-22). Als Gastarbeiter werden daher im Allgemeinen Arbeitsmigranten verstanden.

¹³ Migrant bildet den Überbegriff für Zuwanderer - hierzu zählen beispielsweise Arbeitsmigranten, Studenten, Familiennachzügler, Flüchtlinge etc.

der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern.“¹⁴ Diefenbach u. Weiß zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund sowohl MigrantInnen selbst als auch Menschen deren Eltern emigriert sind bzw. Kinder aus binationalen Ehen (vgl. Diefenbach/Weiß 2006: 3).

Der Begriff ist jedoch aus unterschiedlicher Sicht problematisch und kritisch zu betrachten. Der Begriff trennt die Gesellschaft in Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ungeachtet der Staatsangehörigkeit oder der Selbstbildes, denn auch eingebürgerte Migranten werden unter diesem Terminus statistisch erfasst. Die Journalistin Baspinar vermerkt hierzu: „Die Bezeichnung Migrationshintergrund kommt politisch korrekt daher, klingt nicht so prollig wie ‚Ausländer‘, meint aber trotzdem: ‚Der ist eigentlich gar kein Deutscher!‘“ Diese Zuweisung verhindert auch, dass jeder in Deutschland lebende Mensch sich selbst definieren kann.“ (Baspinar 2010). Baspinar spricht hier auch das Selbstbild eines jeden Migranten an. Diefenbach und Weiß weisen auf die Selbst- und Fremdzuschreibung eines jeden Menschen hin: „Fremdzuschreibungen werden für die Identität einer Person umso prägender sein, je stärker sie durchgängig erfolgen, und das ist meist bei Merkmalen der Fall, die deutlich sichtbar sind“ in diesem Zusammenhang muss neben objektiven Merkmalen „[...] erhoben werden, mit welchen ethnischen oder kulturellen Gruppen oder sozialen Minderheiten sich eine Person identifiziert.“ (Diefenbach/Weiß 2006: 9)

Nach Fassmann ist der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ auf jene Personengruppen anzuwenden, die familiäre Migrationsgeschichte vorweisen aber deren Migrationsprozess als abgeschlossen gilt.

¹⁴ Statistik Austria folgt hinsichtlich der Definition des Begriffs Migrationshintergrund den "Recommendations for the 2010 censuses of population and housing", Seite 90, der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html

6. Integration

Grundsätzlich wird darunter das Zusammenführen einzelner Teile zu einem Ganzen bzw. ist damit die Eingliederung der Zuwanderer in die Gesellschaft und die Teilhabe an ihr gemeint. (vgl. Fassmann/Stacher 2003: 12-13). Ähnlich wie auch Fassmann und Stacher ist für Münch Integration dann gegeben, wenn einzelne Teile der Gesellschaft ein übergeordnetes Ganzes bzw. eine Einheit bilden:

„Soziale Integration ist ein Zustand der Gesellschaft, in dem alle ihre Teile fest zueinander verbunden sind und eine nach außen abgegrenzte Ganzheit bilden. Zu ihnen gehören die einzelnen Individuen als Mitglieder der Gesellschaft, die Familien, Stände, Gruppen, Klassen, Schichten, Verbände, Vereinigungen und Parteien sowie die Teilsysteme, die auf die Erfüllung bestimmter Funktionen spezialisiert sind, so die Systeme der Wirtschaft, der Politik, des Rechts, der Wissenschaft, der Medizin, der Massenmedien oder der Religion“ (Münch 2008: 51).¹⁵

Integration meint den Prozess des Zusammenfügens und Zusammenwachsens von unterschiedlichen Gruppen zu einer Einheit, sie steht daher der Exklusion und Segregation entgegen. Moderne Gesellschaften setzen sich aus funktionalen (bzw. arbeitsteiligen) Teilsystemen zusammen und sind auf bestimmte Integrationsmechanismen angewiesen. Integration ist folglich nur möglich, wenn einzelnen Teilsysteme miteinander kommunizieren. Je besser die Kommunikation zwischen den einzelnen Teilen der Gesellschaft erfolgt, desto höher ist auch der Zusammenhalt und das Zugehörigkeitsgefühl (vgl. ebd. 65). Infolgedessen kann auch abseits von funktionalen Teilsystemen Sozialintegration entstehen, denn Münch verweist darauf hin, dass die Gesellschaft nicht nur aus einzelnen Teilsystemen besteht, die jeweils eine bestimmte Funktion für das Gesamtsystem erfüllen, sondern aus sozialen Gruppen, die „es in eine solidarische Bürgergemeinschaft zu integrieren gilt.“ (ebd: 70). Münch hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass der grundlegende Baustein von Sozialintegration die Gruppenzugehörigkeit darstellt. Die Gruppenzugehörigkeit ist daher ein wesentlicher Teil der solidarischen Integration. In diesem Zusammenhang konstatiert Münch folgendes: „Sie [die Gruppenzugehörigkeit] kommt gegenwärtig in ihrer Sprachlosigkeit hinsichtlich der Probleme von Ethnizität, Nationalität und Nationalismus zum Ausdruck. Eine

¹⁵ Münchs Schrift „Elemente einer Theorie der Integration moderner Gesellschaften. Eine Bestandsaufnahme.“ geht dem grundlegenden Problem der Integration in modernen Gesellschaften nach. Während in einfachen Gesellschaften Integration durch Traditionen und Regeln erfolgt, ist Integration in modernen Gesellschaften ein weitaus komplexerer Prozess. Integration wird zunächst in die ökonomische, politische, solidarische und kulturelle Ebene unterteilt. Zudem unterscheidet Münch die systemische und soziale Integration.

vollständige Bearbeitung des Problems der Integration moderner Gesellschaften muß auch auf Elemente einer Theorie der solidarischen Integration zurückgreifen.“ (ebd.: 65). Münch geht in seiner Schrift ausführlich auf die unterschiedlichen Integrationsebenen und deren Gewichtung in einer Gesellschaft ein und stellt immer wieder die verschiedenen Integrationsebenen in Zusammenhang zueinander. Integration muss nach Münchs daher aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden und jede Betrachtungsweise hat ihre Berechtigung. Münch dazu:

„Die Soziologie hat viele Anläufe zur Beantwortung der Frage nach der Integration moderner Gesellschaften genommen. Sie alle sind weder ausreichend noch wertlos. Es kommt heute darauf an, aus ihnen eine umfassende Theorie aufzubauen. Kein einzelner Theorieansatz kann für sich beanspruchen, umfassend genug konstruiert zu sein, um auf die anderen Ansätze verzichten zu können. [...] Ein umfassendes Verständnis der sozialen Integration gewinnen wir, wenn wir die Aspekte der Integration, die von einer einzelnen Theorie erfaßt werden, genauer bestimmen und wenn wir aus den einzelnen Theorien ein umfassendes Theoriennetzwerk knüpfen. Je umfassender und je dichter das Netzwerk der Theorien gestaltet ist, um so mehr Anteile der sozialen Realität können wir damit einfangen.“ (Münch 2008: 70)

Integration ist nach Münch ein dynamischer Prozess und bedarf einer fortwährenden Weiterentwicklung und Wille bei den Beteiligten auf allen Ebenen. Während Münch die Integration sowohl aus ökonomischer, politischer, solidarischer und kultureller Ebene betrachtet, geht das nächste Kapitel vor allem auf die Integration in Hinblick auf Migration ein.

6.1. Der Integrationsbegriff

In der Sozialwissenschaft gibt es zur Integration von Migranten zahlreiche theoretische Modelle und Zugänge. Der Begriff der Integration ist nicht ein ganz unumstrittenes Konzept zumal die Eingliederung von Zuwanderern auch die Defizite des Integrationsprozesses seit der Gastarbeiteranwerbung beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungsbereich oder auf dem Wohnungsmarkt zeigt. Das nachfolgende Kapitel soll einen Überblick über Integrationskonzepte verschaffen und die derzeitige Diskussion darüber.

In Bezug auf Integration definiert Pöttker den Begriff Integration folgendermaßen:

„Integration ist der erwünschte soziale Prozess, der die Teile einer Gesellschaft (Individuen, Institutionen, Gruppen) unter Mitwirkung ihres Bewusstseins mehr oder weniger stark zum Ganzen dieser Gesellschaft verbindet, wobei sowohl Ähnlichkeit und Einigkeit der Teile als auch Verschiedenheit und Auseinandersetzung zwischen ihnen in einem zu optimierenden Verhältnis von Bedeutung sind.“ (Pöttker 2005: 40f)

Die Definition von Pöttker ähnelt dem Integrationsbegriff von Münch. Bei beiden Definitionen steht das Zusammenfügen und Zusammenwachsens zu einer Einheit im Vordergrund. Pöttker hebt jedoch hervor, dass Integration nicht auf Homogenität in allen persönlichen Lebensbereichen abzielt. „Allenfalls der Grad der Beherrschung der Sprache der Mehrheitskultur (als kommunikative Voraussetzung für kulturelle und besonders politische Partizipation) und die Angleichung der Einkommensverteilung bei ethnischen Minderheiten an die Einkommensverteilung der Mehrheitsbevölkerung (als Voraussetzung für ökonomische Partizipation) erscheinen uns – neben der allgemeinen Akzeptanz der Menschenrechte – auf Homogenität zielende Variablen [...] (Pöttker 2005: 40). Der Integrationsbegriff von Pöttker und Geißler schließt daher Assimilation aus. Die Wissenschaftler weisen darauf hin, dass Integration oftmals ein missverständlich verwendeter Begriff ist, da an ihr auch verschiedene Erwartungen geknüpft sind. Geißler und Pöttker merken dazu an, dass unter dem Begriff Integration nicht nur einer analytisch-wissenschaftlichen sondern auch eine normativ-politischer Auseinandersetzung bedarf. An das Konzept der Integration knüpft vor allem die Politik bestimmte Erwartungen bzw. Ziele. Hierzu vermerken Geißler und Pöttker, dass in der deutschen Integrations- und Migrationsforschung vor allem der Aspekt der Assimilation dominiert (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 17-18). Auch Fassmann/Stacher merken dazu an, dass Integration fälschlicherweise Assimilation meint. „Manche meinen Eingliederung kann nur perfekte Anpassung bedeuten (Assimilation): ZuwanderInnen müssten nicht nur die Sprache und das kulturelle Verhalten, sondern auch alle Werte und Normen der Mehrheitsgesellschaft perfekt lernen und verinnerlichen. Aus TürkInnen müssen ‚perfekte‘ ÖsterreicherInnen werden, so wie aus den ZuwanderInnen des 19. Jhd.s ‚echte Wiener und Wienerinnen geworden sind.“ (Fassmann/Stacher 2003: 13).

Integration ist ein Prozess. Er ist sowohl für die Mehrheitsgesellschaft als auch für die Migrantinnen und Migranten mit Aufgaben und Herausforderungen verbunden. Das Ziel der Integration ist die Herstellung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Integration bedeutet nicht die völlige Anpassung beispielsweise von Kleidung, Religion, Lebensgewohnheiten und anderen Identitätsfaktoren (vgl. Pöttker 2005: 40). Respekt und gegenseitige Anerkennung sind im Integrationsprozess unerlässlich. Wie aber lässt sich der

Grad der Integration messen und was macht Integration aus? Das nächste Kapitel geht der Frage nach den Indikatoren von Integration nach.

6.2. Integrationsindikatoren

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung gibt es zahlreiche Methoden zur Messung von Integration und es existieren in der Forschung ein Set an empirischen Indikatoren, die den Grad der Integration feststellen sollen. Zumeist richtet sich der Blick vor allem auf Integrationsindikatoren seitens der Zuwanderer (z.B. Sprachkenntnisse, Einhaltung gewisser Werte und Normen der Aufnahmegesellschaft, Teilnahme am Arbeitsmarkt, Bildungsniveau, Wohnsituation, soziales Netzwerk und Engagement etc.). Welche Indikatoren zur Integration herangezogen werden hängt von der jeweiligen politischen Leitvorstellung und dessen Integrationsmodell ab. Nicht jede Gesellschaft erachtet beispielsweise den Erwerb der Landessprache als ein wichtiges Integrationsmerkmal.

Nach Esser gliedert Integration in folgende Bereiche: kognitive Integration (Fähigkeiten, die den Zugang zur Aufnahmegesellschaft ermöglichen wie z.B. Sprache, Kenntnisse über Kultur, Gebräuche, Normen, Regeln etc.); strukturelle Integration (Zugang zu Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Gesundheit, Wohnen, etc.); soziale Integration (Beziehungen und Kontakte zur Aufnahmegesellschaft); identifikatorische Integration (Identifizierung mit den Werten, Normen und Lebensweise des Aufnahmelandes, Zugehörigkeitsgefühl, etc.). Essers Integrationsmodell ist kein Phasenmodell sondern unterteilt diese in unterschiedlichen Dimensionen, die sich wechselseitig beeinflussen bzw. bedingen. Der Anreiz die Sprache des Aufnahmelandes zu erlernen hängt beispielsweise vom strukturellen Zugang ab und in weiterer Folge hängt der Zugang zum Arbeitsmarkt von der Bildungsqualifikation ab bzw. von sozialen Netzwerken (vgl. Reinprecht/Weiss 2011: 26). Essers Modell ist jedoch kritisch zu hinterfragen, da Integration als ein einseitiger Prozess dargestellt wird. Es entsteht der Eindruck als wäre Integration eine Bringschuld der Migranten.

Wie bereits anhand der Migrationstheorie von Eisenstadt erwähnt wurde, hängt Integration sowohl von den Zuwanderern als auch von der Aufnahmegesellschaft ab. Hierzu bedarf es seitens der Aufnahmegesellschaft auch die Bereitschaft bestimmte Zugänge und Partizipationsmöglichkeiten aktiv zu ermöglichen. Integration, als ein dynamischer Prozess,

kann in modernen Gesellschaften den Umfang und die Tiefe der Integration durch den Grad der Partizipationsmöglichkeiten und Chancengleichheit positiv oder auch negativ beeinflussen.

Nach Pöttker sind folgende Indikatoren zur Messung von Integration möglich (Pöttker 2005: 41):

- Stärke und Inhalt der Kommunikation zwischen den Teilen einer Gesellschaft,
- als Ergebnis der Kommunikation Ausmaß und Inhalt des Wissens der Teile einer Gesellschaft übereinander,
- das Ausmaß der Partizipation zu integrierender Teile an den gesellschaftlichen Institutionen,
- das Ausmaß der allgemeinen Akzeptanz kultureller Grundwerte,
- das Ausmaß an Pluralität und geregelten Konflikten zwischen heterogenen Teilen, das eine Gesellschaft zulässt.

Pöttker formuliert die oben genannten Punkte unter dem Aspekt der Sozialintegration. Die Systemintegration, die das Subjekt außer Acht lässt weil sie davon ausgeht, dass das System immer bestrebt ist eine Einheit zu bilden und sich selbst reguliert. Zur Sozialintegration meint Pöttker „Wer statt von Systemintegration spricht, interessiert sich dafür was die Subjekte einer Gesellschaft empfinden, meinen oder nicht meinen, wissen oder nicht wissen.“ (Pöttker 2005: 30). Ob und wie Migrantinnen und Migranten durch Medien integriert werden ist nach Pöttker ohne das Wissen um das Bewusstsein von Minderheitsakteuren und Mehrheitsakteuren nicht möglich. Sozialintegration schließt funktionalistische Argumente nicht gänzlich aus, berücksichtigt jedoch „subjektiv gemeinten Sinn“, den Menschen „ihren Handlung(sweis)en“ geben. (ebd: 30 und vgl. 31).

Das nächste Kapitel umfasst den Integrationsbegriff, der für die Arbeit bedeutsam ist und den Blickwinkel auf Integration markiert.

6.3. Zusammenfassung

Je nach Integrationspolitik und -modell existieren auch unterschiedlichste Auffassungen darüber wie gelungene Integration auszusehen hat und welche politischen und gesellschaftlichen Erwartungen daran geknüpft werden. Die Antworten der Wissenschaft dazu sind vielfältig und unvollständig. „Das hängt mit klar erkennbaren Forschungsdesiderata zusammen, aber auch mit dem Faktum, dass sich der Forschungsgegenstand selbst verändert.“ (Fassman/Dahlvik 2011: 7). Fassmann und Dahlvik weisen darauf hin, dass es die Integrations- und Migrationsforschung nicht gibt, die „disziplinär geschlossen und institutionell sichtbar verankert ist“ (ebd.: 7). Die Wissenschaft sieht je nach Forschungsrichtung mit einem unterschiedlichen Blickwinkel auf die Integrationsforschung und leitet daraus unterschiedliche Methoden und Konzepte ab.

Im Hinblick auf Migration stehen im Wesentlichen folgende Ziele im Integrationsprozess zur Diskussion: „objektiv durch die gleichberechtigte Teilhabe an den Teilsystemen der Gesellschaft (Arbeitsmarkt, Bildung, soziale Sicherung, Recht, Politik); subjektiv durch die Entwicklung von Gefühlen der Zugehörigkeit.“ [...] „Kriterium für gelungene Integration ist das Verschwinden von Diskriminierung, die Abflachung von sozialen Ungleichheiten, die Ermöglichung von sozialer Aufwärtsmobilität, die Vermeidung von Exklusion.“ (Reinprecht/Weiss 2011: 24). Wie diese Ziele erreicht werden hängt maßgeblich von der Aufnahmegesellschaft und ihrem politischen Willen ab. Assimilation als erwünschtes Ziel der Integration ist jedoch nicht mehr Hauptaugenmerk wissenschaftlicher Auseinandersetzungen. Hierzu vermerken Reinprecht und Weiss, dass Integrationskonzepte nicht von einer vollständigen Assimilation, sondern vielmehr von einer partiellen Assimilation ausgehen. In einem solchen Integrationskonzept ist es möglich, dass Migranten sowohl beruflich als auch sozial integriert sind, aber dennoch eine emotionale Bindung zum Herkunftsland haben (vgl. ebd.: 26). „Insbesondere die kulturelle Assimilation und Identifikation mit dem Einwanderungsland gelten nicht notwendigerweise als Indikatoren gelungener Integration; emotionale Bindungen an die Herkunftskultur (Sitten, Bräuche, Sprache) gelten nicht als Hindernis bzw. Mangel an Integration.“ (ebd.: 26).

Für die nachfolgende Arbeit ist vor allem die medial interkulturelle Integration von Pöttker und Geißler bedeutend.

7. (Mediale) Integrationsmodelle

Im wissenschaftlichen Diskurs unterscheidet man gemäß des Anpassungsgrades folgende Integrationsmodelle: (mediale) Assimilation, (mediale) Segregation und interkulturelle (mediale) Integration. Im Folgenden werden die drei Modelle kurz klassifiziert und näher erläutert.

7.1. Assimilation

Assimilation bedeutet eine starke Anpassung bzw. Angleichung an die Mehrheitsgesellschaft, daher werden die Begriffe Anpassung und Angleichung sowohl in der Wissenschaft als auch hier synonym verwendet. In der Wissenschaft gibt es unterschiedliche Definitionen von Assimilation. Im Nachfolgenden sind jene erwähnt, die für die Arbeit von Relevanz sind bzw. einen erwähnenswerten Ausblick auf die weitere Auseinandersetzung beinhalten.

Oswald erklärt „Unter Assimilation wird der Prozess verstanden, in der sich kulturelle, ethnische oder religiöse Minderheiten an die Mehrheitsgesellschaft anpassen und deren Werte und Lebensweisen übernehmen.“ (Oswald 2007: 93-94). Sie steht nach Oswald einer pluralistischen Gesellschaft entgegen. Esser hebt in seiner Definition die Unterschiede zwischen Assimilation und Pluralität hervor und benennt die Unterschiede zwischen den zwei Konzepten: „Das Assimilationskonzept geht im Prinzip von einer ethnischen Homogenität einer Gesellschaft als politischem Ziel aus, mindestens in dem Sinne, dass es, bei aller ‚individueller‘ Unterschiedlichkeit, zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen keine Unterschiede in der Verteilung gewisser Merkmale gibt [...]. Das Konzept der multiethnischen Gesellschaft zielt dagegen auf die ethnische Pluralisierung der Gesellschaft in dem Sinne ab, dass die verschiedenen ethnischen Gruppen unter einem politischen bzw. staatlichen Dach koexistieren und als ‚Kollektiv‘ ihre Eigenständigkeit bewahren können.“ (Esser 2001: 18). Eisenstadt spricht in diesem Zusammenhang von einer ‚full absorption‘. Er führt hierzu an: „[...] the migratory process always involves a narrowing of the sphere of social participation“ (Eisenstadt 1954: 5). In weiterer Folge ergänzt Eisenstadt „The complete loss of identity of these groups within the absorbing social system is the best index of full absorption.“ (Eisenstadt 1954: 13).

7.1.1. Mediale Assimilation

Mediale Assimilation liegt vor, wenn sich die Mediennutzung der Migranten und der Nicht-Migranten nicht unterscheiden, sich also angeglichen hat. Geißler und Pöttker beschreiben assimilative mediale Integration als einen Zustand in der Einwanderer, sowohl auf der funktionellen Ebene als auch auf der soziokulturellen Ebene, angeglichen wären.

Auf der Institutionell funktionellen Ebene würde sich dies durch entsprechende Repräsentation von Minderheitsakteuren in den unterschiedlichsten Funktionen eines Mediums zeigen also beispielsweise als Journalisten, als Führungskräfte oder Eigentümer. Soziokulturell bzw. inhaltlich gäbe es dagegen keine Unterscheidung zwischen Migranten und Nicht-Migranten, weil es keine spezifischen Probleme und Interessen gäbe. Geißler/Pöttker dazu „Sie sind in der Vielfalt der deutschen Mehrheitskultur aufgegangen und assimiliert – kognitiv, sozial und identifikatorisch.“ (Geißler/Pöttker 2006: 22). Die Migranten wären daher auf der kognitiven Ebene (Wissen, Fähigkeiten), der sozialen Ebene (Alltagshandlungen) und auf der Identifikationsebene (Zusammengehörigkeitsgefühl) den Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft angeglichen. Demnach würde es laut Geißler/Pöttker auch keinen Bedarf nach Ethnomedien geben.

Die mediale Assimilation spiegelt jedoch derzeit nicht die Realität wider. Hierzu vermerken Geißler und Pöttker: „Als normative Modelle, die wünschenswerte Ziele enthalten, sind sie nicht brauchbar.“ (Geißler/Pöttker 2006: 22). Die mediale Assimilation wird zudem größtenteils von den Minderheitenakteuren abgelehnt, da diese nicht völlig mit ihrer Sprache, mit ihren Gebräuchen und Religion ablegen möchten.

7.2. Segregation

Segregation meint „ein bloßes Nebeneinander von Mehrheit und Minderheiten“ (Geißler/Pöttker 2006: 18). Sie bezeichnet eine Abspaltung bzw. Abschottung einzelner Teile der Gesellschaft. Segregierte nehmen nicht am gesellschaftlichen oder kulturellen Leben der Mehrheitsgesellschaft teil.

7.2.1. Mediale Segregation

Mediale Segregation bedeutet, dass ethnische Gruppen sich Ethnomedien bedienen, um sich zu informieren. Indem Migranten nicht die Medien der Mehrheit rezipieren, entsteht dadurch eine ethnische Teilöffentlichkeit. Dies hat zur Folge dass sich ethnische Gruppen von der Mehrheitsgesellschaft medial abschotten. In den meisten Fällen werden die Ethnomedien in den Herkunftsländern hergestellt und enthalten kaum Bezüge zum Aufnahmeland. Und wenn die Ethnomedien im Aufnahmeland produziert werden enthalten sie lediglich Bezüge zur eigenen ethnischen Gruppe bzw. Kultur. (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 21).

Als Beispiel für Ethnomedien in Deutschland nennt Geißler die türkischen Ethnomedien, da sie bisher inhaltsanalytisch am besten untersucht sind. „Sie stellen eine wichtige ‚Brücke zur Heimat‘ dar, sind aber stark nationalistisch und türkeizentriert, einige auch islamisch-dogmatisch oder islamistisch. Über Deutschland oder die Situation der Türken in Deutschland wird nur sehr wenig mitgeteilt, und in dem sehr fragmentarischen Bild über Deutschland und die Deutschen überwiegen negative Züge.“ (Geißler 2007). Segregation oder mediale Segregation gilt als Indiz für eine Polarisierung der Gesellschaft und führt im Extremfall zur Trennung bzw. Herausbildung von Teilgesellschaften. Diese Trennung kann von beiden Seiten ausgehen und führt zu einem verzerrten Bild voneinander. Seitens der Ethnomedien beinhalten diese keine bis kaum Bezüge zum Aufnahmeland und bieten auch keine Hilfestellung im Integrationsprozess. Seitens der Medien der Mehrheitsgesellschaft sind Migranten weder als Mediennutzer noch als Journalisten präsent und werden lediglich als Problemgruppe bzw. als ‚nicht dazugehörig‘ dargestellt. (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 21).

Sowohl die mediale Assimilation als auch die mediale Segregation erfassen die Medienrealität in Einwanderungsländern wie Österreich oder Deutschland nicht vollständig. Während das Model der medialen Assimilation die kulturelle Vielfalt negiert und die ethnischen Teilöffentlichkeiten nicht in Medien vorkommen, verhindert die mediale Segregation durch die gegenseitige Abschottung die angestrebte Integration. Geißler und Pöttker plädieren daher für einen dritten Weg – nämlich der interkulturellen medialen Integration.

7.3. Interkulturelle Integration

Interkulturelle Integration wird als Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation verstanden und zielt auf die Verflechtung der Migranten und der Mehrheitsgesellschaft ab. Im Gegensatz zur Assimilation und der Segregation werden Minderheiten das Recht zugesprochen ihre kulturellen Traditionen, Sprache und andere soziokulturelle Identifikationsmerkmale fortzuführen. Die gemeinsamen Grundwerte und Gesetze bleiben jedoch für alle Mitglieder der Gesellschaft gleich (vgl. Geißler/Pöttker 2006:19). Sie grenzt sich durch die Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt in einer Gesellschaft vom Assimilationskonzept ab. Daher ist auch nicht Homogenität sondern Diversität das Ziel.

Es sind an diesem Konzept, so Geißler und Pöttker, auch bestimmte Erwartungen und Ziele gekoppelt. In diesem Sinne ist Integration laut Geißler und Pöttker sowohl ein analytisch-wissenschaftlicher als auch ein normativ-politischer Begriff. „Wer sich als Wissenschaftler mit Integration befasst, bewegt sich also – ob er bzw. sie es will oder nicht – immer auch mitten in der politischen Auseinandersetzung.“ (Geißler/Pöttker 2006: 17f).¹⁶ Mit den Jahren wandelten sich auch die Begriffe von Ausländerpolitik oder Ausländerbeauftragter zu Integrationspolitik oder Integrationsbeauftragter, dies impliziert auch ein gewisses politischen Wandel und daher sind die Begriffe auch nicht ganz unproblematisch (ebd: 18). Im alltäglichen Sprachgebrauch wird oftmals unter Integration fälschlicherweise Assimilation verstanden. Nach diesem Verständnismuster ist die Chance auf Teilhabe nur möglich, wer sich assimiliert. Dieses Integrationskonzept haben die Kanadier nach Geißler bereits seit drei Jahrzehnten überwunden. Geißler und Pöttker plädieren daher nach dem kanadischen Modell von einem Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation. Hierzu merken beide an:

Während das assimilative Konzept die kognitive, soziale und identifikatorische Assimilation (=Angleichung) der Minderheiten an die Mehrheitskultur zum Ziel hat, such das Konzept der interkulturellen Integration nach einer ausgewogenen Balance zwischen dem Recht der Minderheiten auf gleichberechtigte und gleichwertige kulturelle Differenz und der Forderung der Mehrheit nach (partieller) Akkulturation und Anpassung.“ (Geißler/Pöttker 2006: 19)

¹⁶ Hierzu führt Geißler weiter an, dass in den letzten Jahren die Begriffe Ausländerpolitik und Ausländerbeauftragten ersetzt wurden durch Integrationspolitik und Integrationsbeauftragte/r. Der Begriff sei so Geißler daher nicht unumstritten (vgl. Geißler/Pöttker 2006 17f)

Interkulturelle Integration beruht am kanadischen Grundprinzip ‚unity-within-diversity‘ bzw. ‚diversity-within-unity‘, sie folgt daher dem Prinzip der Einheit in Vielfalt. Sie beruht daher auf folgenden drei Grundprinzipien (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 17-20):

- Einheit in Verschiedenheit

Der Grundgedanke ‚living together with differences‘ entstammt aus dem Verständnis heraus, dass das Zusammenleben von Minderheiten und Mehrheitsgesellschaft auf bestimmten allgemeinen basisdemokratischen Regeln und Grundwerten sowie einer gemeinsamen Sprache beruhen. Den unterschiedlichen ethnischen Gruppen wird aber genauso ein Recht auf bestimmte soziale und kulturelle Besonderheiten zuerkannt und ermöglicht.

- Chancengleichheit

Chancengleichheit meint, dass Migranten die gleichen strukturellen und institutionellen Chancen auf Partizipation haben und diese auch durch die Aufnahmegesellschaft gewährt wird.

- Aktive Akzeptanz

Integration hängt oftmals von der Offenheit oder der Geschlossenheit der Migranten sowie der Aufnahmegesellschaft ab. Daher muss folgendes Verständnis in einer Gesellschaft vorhanden sein um Integration zu ermöglichen, nämlich 1) dass Migration notwendig und nutzbringend ist, 2) dass Migranten interkulturell integriert werden müssen und 3) dass Integration kein Selbstläufer ist sondern politischer und gesellschaftlicher Wille sowie Maßnahmen notwendig sind sowohl seitens der Aufnahmegesellschaft als auch der Migranten selbst.

Das Konzept der interkulturellen Kommunikation hat den Vorteil dass partikular herkunftsbezogene Merkmale mehr Berücksichtigung finden und Migration als Chance wahrgenommen wird. Diversität hat das Ziel ein Umfeld zu schaffen, indem das Potenzial eines jeden ausgeschöpft wird. In Medienunternehmen umfasst interkulturelle mediale Integration verschiedene Ebenen wie z.B. die Personalrekrutierung, Medieninhalte und die Mediennutzung.

7.3.1. Interkulturelle Mediale Integration

Der Begriff mediale Integration wurde von Geißler und Pöttker entwickelt und beschreibt im Allgemeinen die Integration der ethnischen Minderheiten in das Mediensystem und in die mediale Öffentlichkeit (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 13). Der Begriff der medialen Integration

grenzt sich von medialer Assimilation (völlige Anpassung der Minderheiten an die Mehrheitsbevölkerung) und der medialen Segregation (Minderheiten haben ihre eigenen Ethnomedien und sind abgeschottet) ab weil sie von einer Wechselbeziehung ausgeht. „Sie gründet auf dem Prinzip der wechselseitigen Kommunikation der Kulturen von Mehrheit und Minderheiten und der wechselseitigen Kenntnisse voneinander.“ (Geißler/Pöttker 2006: 13).

Nach Geißler und Pöttker ist die interkulturelle mediale Integration in folgenden drei Bereichen einsetzbar (vgl. Geißler/Pöttker 2006: 22ff):

Personal: Hierbei geht es vornehmlich um die verhältnismäßige Repräsentation von Medien in der Medienproduktion als Journalisten, Redakteure, Moderatoren, Medienmanager, Eigentümer, Herausgeber, etc. Geißler und Pöttker befassen sich besonders mit der inhaltlichen Produktion von Nachrichten und weisen darauf hin, dass bei der interkulturell medialen Integration partikuläre herkunftsbezogene Merkmale des Journalisten nicht in den Hintergrund rücken. Diese werden im Sinne der Diversität konstruktiv und nutzbringend eingesetzt. Im Gegensatz dazu geht die Theorie der medialen Assimilation davon aus, dass der ethnische und kulturelle Hintergrund des Journalisten weder personaltechnisch noch inhaltlich von Bedeutung ist, da sie von einer Homogenität ausgeht. Geißler argumentiert hierzu: „Sie wirken an der Herstellung der pluralistisch-demokratischen Öffentlichkeit mit und bringen dabei spezifische Perspektiven und Standpunkte, spezifische Informationen, ein spezifisches Wissen über ihre ethnischen Gruppen und deren Probleme ein. Sie verkörpern eine wichtige Facette des mehrdimensionalen demokratischen Pluralismus im deutschen Mediensystem [...]“ (Geißler 2005: 74). Geißler betont die Notwendigkeit von migrantischen Journalisten vor allem auf demokratiepolitischer Sicht und ihre Bedeutung im Integrationsprozess.

Inhalt: Hierbei spielen die Medien eine wesentliche Rolle, da sie durch die Darstellung von Migranten ein bestimmtes Bild an die Gesellschaft weiter vermitteln. Über Migration und Integration wird häufig berichtet wenn es gilt Probleme darzustellen. Vorteile der Migration oder positive Rollenbilder in der Berichterstattung werden vielfach ausgeblendet. Nach Pöttker und Geißler haben Medien die Aufgabe ein bestimmtes Bewusstsein über die Notwendigkeit und die Chancen der Migration zu vermitteln. Zum anderen sind Medien in einem pluralistisch demokratischen System Vermittler und Informationsquelle zwischen den unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen. Indem sie inhaltlich über Minderheiten berichten, nehmen sie diese wahr und bestensfalls werden diese Medien auch von den Migranten

rezipiert. „Ein Anreiz zur regelmäßigen Nutzung wird dadurch geboten, dass sich die ethnischen Minderheiten mit ihren Anliegen und Problemen in den Mehrheitsmedien wiederfinden.“ (Geißler/Pöttker 2006: 24). Tabuisierung von Integrationsproblemen sollen jedoch nach Geißler und Pöttker vermieden werden, da jegliche Art von Diskurs über bestimmte Problematiken in einer Gesellschaft wie auch z.B. Geschlechter- oder Generationskonflikte Teil einer offenen Gesellschaft sind. In diesem Zusammenhang plädieren sie jedoch, dass die Dominanz von negativer Berichterstattung vermieden werden sollte. Ethnomedien sehen Geißler und Pöttker als Ergänzung zu den Mehrheitsmedien, da diese nicht ausreichend berichten können und auch spezifische Probleme erfassen können – merken jedoch an, dass segregativ wirkende Ethnomedien ohne Bezug zur Aufnahmegesellschaft der interkulturell medialen Integration entgegenwirken.

Nutzung: Es ist nicht zu erwarten, dass die Mehrheitsgesellschaft Ethnomedien in der gleichen Form rezipiert wie die Minderheitsakteure. Aus diesem Grund ist es nach Geißler und Pöttker umso bedeutsamer, dass Minderheiten angemessen in den Mehrheitsmedien vorkommen und auch umgekehrt von den Minderheiten rezipiert werden. Hierzu Geißler und Pöttker weiters: „Ohne Kenntnisse über die aktuellen Vorgänge in der Aufnahmegesellschaft und über deren Hintergründe ist eine sozialstrukturelle Integration – die angemessene Wahrnehmung von Teilnahmekanälen in der Politik, auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungssystem und in den wichtigen Institutionen [...] nicht möglich.“ (Geißler/Pöttker 2006: 25). Partizipation ist nur möglich wenn man sich einbringt, dies setzt allerdings voraus, dass man an den Kommunikationskanälen der Mehrheitsgesellschaft sich nicht ausschließt. Andererseits müssen Medien der Mehrheitsgesellschaft inhaltlich auch die Minderheiten erfassen, um attraktiv genug zu sein. Nach Geißler und Pöttker schließen sich die Ethnomedien und die Medien der Mehrheitsgesellschaft gegenseitig nicht aus, sondern sind ergänzend zu sehen.

8. Migranten und Medien

Die Rolle der Medien im Integrationsprozess ist aus zwei Perspektiven zu betrachten. Zum einen tragen die Medien zum Integrationsprozess durch die Berichterstattung einen Beitrag bei, zum anderen durch kulturelle Vielfalt in ihre eigenen Reihen.

8.1. Medien und Integration – Vielfalt nach außen

8.1.1. Medieninhalte

Österreich wie auch viele andere europäische Länder haben sich in den letzten Jahrzehnten zu einem Einwanderungsland und letztlich auch zu einer ethnisch vielfältigeren Gesellschaft entwickelt. Dieser gesellschaftliche Wandel zeigt sich auch in der vermehrten Diskussion zum Thema Einwanderung und Integration. Integrationsprozesse verlaufen nicht immer harmonisch und die Frage nach Chancengleichheit bzw. Chancengerechtigkeit steht immer wieder im Mittelpunkt des Diskurses. Nach Wischermann und Thomas folgt Diskriminierung in einer Gesellschaft bestimmten Mustern und Regeln und diese spiegeln sich in den Medien wieder und umgekehrt.

„Wenn die Gesellschaft sich verändert, bewegen sich auch die Medien und tragen zum sozialen Wandel bei. Mediale Angebote – das ist inzwischen fast ein Gemeinplatz – sind maßgeblich an der Produktion und Reproduktion von Wirklichkeitskonstruktionen und Bedeutungszuweisungen beteiligt. Je nach gesellschaftlichen und politischen Verhältnissen befördern Medien sowohl Wandel als auch Kontinuität. Da Medien häufig als ‚Agenten der Macht‘ gelten, kommt ihnen in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen eine nicht zu unterschätzende Funktion zu. Und besonders interessant, wenngleich wissenschaftlich erst ansatzweise erforscht, ist eben die Frage, ob und wie mediale (Macht-)Diskurse ethnische, soziale, kulturelle und geschlechtliche Vielfalt aufnehmen, und welche Konzepte von Diversität und Vielfalt, Inklusion und Exklusion, Integration und Desintegration dabei sichtbar werden.“ (Wischermann/Thomas 2008: 9)

Wischermann und Thomas messen Medien bei der Gestaltung von Bedeutungskonstruktionen im Integrationsprozess eine wichtige Funktion bei. Ähnlich argumentiert auch der

Journalismusforscher Kenneth Starck und hebt die Integrationsfunktion von Journalisten und Journalistinnen hervor:

Zwei Sachverhalte, die man hier betonen sollte, lauten, dass die Medien (1) eine wichtige Position in der Gesellschaft einnehmen, und (2) sich bemühen müssen, in einer Demokratie so inklusiv wie nur möglich zu sein – insbesondere für Minderheiten, die normalerweise keinen Zugang zu den politischen und ökonomischen Machtzentren besitzen.“ (Starck 2010: 113)

Ähnlich argumentiert auch Pöttker und hebt Medien sowie deren Berichterstattung als bedeutender Faktor zur Meinungsbildung hervor:

„Ob und wie ethnische Minderheiten durch Medien (besser) integriert werden können, wird ohne Interesse für das Bewusstsein der Gesellschaftssubjekte – das der ethnischen Minderheiten wie das der Mehrheitsbevölkerung – kaum zu beantworten sein. Denn die kulturellen Gräben, die Trennung in Herkunft, Sprache oder Religion, die die Integration ethnischer Minderheiten zum Forschungsproblem machen, sind nicht zuletzt Trennung zwischen dem Empfinden, Meinen und Wissen der ethnischen Minderheiten einerseits und der Mehrheitsbevölkerung andererseits. Und dass wir im Hinblick auf die Integration ethnischer Minderheiten gerade die Massenmedien und den Journalismus zu Forschungsgegenständen machen, liegt darin begründet, dass Medien und Journalismus im Hinblick auf Bewusstsein und Mentalitäten eine besondere Bedeutung als Einflussfaktoren haben.“ (Pöttker 2005: 31)

Medien nehmen im Integrationsprozess einen wichtigen Teil an, sie sind jedoch per se nicht für Integrationsprozesse zuständig. Hier haben auch andere Teilsysteme wie z.B. die Politik genauso einen Beitrag zu leisten. Daher merken Geißler und Pöttker an „Gewiss, Massenmedien gehören nicht zum Kernbereich der Integration wie z.B. das Bildungssystem, aber auch die Massenmedien spielen bei der notwendigen Integration eine bedeutende Rolle“ (Geißler/Pöttker 2006: 16). Die Frage wie Medien Integration fördern bzw. hemmen in der Kommunikationswissenschaft bedarf daher einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung. Die Wirkung von Medieninhalten nach außen zu Migration und Integration ist dabei ein Teil des Integrationsprozesses.

Wer Vielfalt nach außen vermittelt will, muss jedoch auch die Vielfalt nach innen leben. Das nächste Kapitel erörtert daher die Rolle der Medien im Integrationsprozess anhand der kulturellen Vielfalt in den eigene Redaktionen.

8.1.2. Mediale Integration – Vielfalt nach innen

Die Darstellung von Migranten in den Medien stellte viele Jahre in der Kommunikationsforschung aber auch in den Medien selber ein wichtiges Thema dar. Unbeachtet blieb jedoch die kulturelle und ethnische Vielfalt in den eigenen Reihen.

Die Forschung zum Thema ‚medialen Integration‘¹⁷ haben unter anderem Rainer Geißler und Horst Pöttker in Deutschland begonnen. Geißler merkt hierzu an „Als wir unser Forschungsprojekt zur medialen Integration von ethnischen Minderheiten im Jahre 2001 entwarfen, war die Beteiligung von Migranten an der Medienproduktion kein Gegenstand des öffentlichen oder wissenschaftlichen Diskurses in Deutschland“ (Geißler 2010: 251). Ersten Untersuchungen zur Erfassung des Anteils von Journalisten mit Migrationshintergrund bildeten wurden im Bereich der Tageszeitungen durchgeführt. „Danach stellt die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ein knappes Fünftel der Bevölkerung, aber nur 1,2 Prozent der Zeitungsjournalisten; sie ist also in den Zeitungsredaktionen um etwa das 16-fache unterrepräsentiert. In 84 Prozent der deutschen Tageszeitungen sind die einheimischen Journalisten unter sich.“ (ebd: 251). wurde in mehreren Studien versucht den Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund zu erfassen. Keine der Studien liefert gesicherte Daten darüber, da die Redaktionen die Herkunft ihrer Mitarbeiter nicht erfassen. Es lassen sich daher keine gesicherten Zahlen nennen. In Österreich hat Petra Herczeg versucht eine ähnliche Studie zur Erfassung der Migranten-Journalisten bei Tageszeitungen durchzuführen. Die Zahlen liefern keine fundierten Zahlen, da Medien den Anteil von Journalisten und Journalistinnen mit Migrationshintergrund erfassen¹⁸.

Petra Herczeg hebt hervor, dass Integration durch Kommunikation erfolgt und merkt hierzu an „Alle Integrationsprozesse – von ihren strukturellen bis zu den emotionalen Aspekten – sind im Kern Kommunikationsprozesse.“ (Herczeg 2008: 169) In der Diskussion um Integrationsprozesse fehlte bislang die Stimme der Minderheitengesellschaft. Herczeg verweist weiter auf die Möglichkeiten der Teilhabe „Der Prozess des Wissenserwerbes erfolgt über unterschiedliche Bereiche (Stichwort: Sozialisation) und ist geprägt von den Möglichkeiten zu partizipieren. Die Partizipation wiederum ist die Voraussetzung dafür, dass

¹⁷ Mediale Integration nach Definition von Geißler und Pöttker: „Mediale Integration bedeutet Integration der ethnischen Minderheiten in das Mediensystem und in die Öffentlichkeit.“ (Geißler/Pöttker 2006: 13). Mediale Integration befasst sich daher mit Minderheiten als Kommunikatoren.

¹⁸ Siehe hierzu Kapitel 3.1. Diversität in Medien.

in der Gesellschaft bestimmte Positionen eingenommen werden können. Akteure können aufgrund ihrer bestehenden Kompetenzen auch Kontrolle ausüben, indem vorhandene Ressourcen eingesetzt werden, um in den Medien zu Wort zu kommen.“ (ebd: 172). Herczeg betont die Bedeutung der Mitwirkung an der Gestaltung gesellschaftlicher Vorgänge, die jedoch nur über Kommunikationsprozesse zu erreichen ist. Wer die Kommunikationsprozesse in einer Gesellschaft dominiert hängt dabei von den Teilhabemöglichkeiten ab, daher meint Herczeg „Es geht auch darum, wer von der Teilnahme am Diskurs profitiert, ob hier bestimmte Eliten den Diskurs dominieren oder ob auch andere Individuen und Gruppen Partizipationsmöglichkeiten vorfinden.“ (ebd: 177). Für Herczeg folgt in ihrer Argumentation, dass alle Kommunikation auch Integrationsprozesse sind (vgl. ebd: 178).

„Wichtig sind dabei nicht nur die kommunikativen Partizipationsmöglichkeiten unterschiedlicher Gruppen; im Verhältnis zwischen Migranten und Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung ist zum Beispiel auch der Umgang mit Differenzen von wesentlicher Bedeutung. Integration ist per se der generalisierte Andere. Alle Kommunikationsprozesse vollziehen sich auf der Basis von Integration. Integrationsleistungen müssen auf politischer, kultureller und sozialer Ebene stattfinden – und dies auf dem Weg eines gesellschaftlichen Diskurses.“ (Herczeg 2008: 178)

Alle gesellschaftlichen Teilsysteme, so Herczeg, tragen zur Integration von Minderheitengesellschaften bei. Medien sind mitunter eine Plattform für Integrationsdiskurse. Die Partizipationsmöglichkeiten von Journalisten mit Migrationshintergrund in etablierten Medien ist in einem gewissen Maße auch ein Maßstab für den Integrationsgrad von Migranten bzw. die Akzeptanz von Minderheiten in der Mehrheitsgesellschaft. Warum es Migranten-Journalisten in Medien braucht wird im nächsten Kapitel näher erörtert.

8.2. Wozu Migrantenjournalisten?

Der nachfolgende Abschnitt befasst sich mit der Frage warum es Journalisten mit Migrationshintergrund in den Medien braucht.

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung wird der Umstand, dass Migranten verhältnismäßig unterpräsentiert sind, vor allem aus demokratiepolitischer Sicht Bedeutung zugemessen. In demokratischen Gesellschaften wie sich Deutschland oder auch Österreich versteht, ist die Akzeptanz von Diversität ein wichtiger Bestandteil der Grundwerte. Hierzu führt Röben an:

„Diese Diskrepanz zwischen dem MigrantInnenanteil in der Bevölkerung und in den Redaktionen widerspricht der demokratietheoretischen Vorstellung, dass die verschiedenen Bevölkerungsgruppen eines Staates in den wichtigsten Institutionen, als auch den Medien, entsprechend ihrem demografischen Anteil vertreten sein müssen bzw. dem ‚Grundrecht auf kommunikative und kulturelle Teilhabe‘, das Voraussetzung ist für die ‚Verwirklichung der politischen und sozialen Dimensionen des Bürger-Werdens und -Seins‘ “ (Klaus/Lünenborg 2004: 204, 201; zit. nach Röben 2008: 142)

Röben sieht in der Diskrepanz in Bezug auf die Unterpräsenz von Migranten in Medienredaktionen aus demokratiepolitischer Sicht als einen Missstand an, das es zu beheben gilt. Sie weist den Medien eine besondere Bedeutung zu, da Medien „[...] zentrale Orte für die Aushandlung von Bedeutungszuweisungen und für Wirklichkeitskonstruktionen [...]“ sind (Röben 2008: 142). Indem Medien über bestimmte Themen berichten, befassen sich Rezipienten mit einem Thema vermehrt und weisen ihnen daher bestimmte Bedeutung zu. Röben verweist in diesem Zusammenhang auf die Wirklichkeitskonstruktion der Medien als ein Mittel zur Reduzierung von struktureller Benachteiligung (ebd. 142). Geißler stellt wie Röben fest, dass die Unterpräsenz von Migranten in den Medien integrationshemmend ist und befasst sich mit der Bedeutung dessen auf den Integrationsprozess. Als Begründung für die Unterpräsenz führt er hierzu folgende Aspekte an (vgl. Geißler 2000: 131f):

Zum einen stützt sich Geißlers Argumentation auf die fehlende Akzeptanz von Migranten in der deutschen Bevölkerung. Hierzu stellt er fest, dass der Einfluss von Medien nicht vollständig erforscht ist, aber eine Beeinflussung durch mediale Kommunikationsprozesse vorhanden ist. Seine Annahme, dass die eigene Einstellungen und das Verhalten abgeleitet

werden wie man eine Handlung und die Beteiligten wahrnimmt, stützt sich auf der Theorie des amerikanischen Soziologen William Isaac Thomas. Er merkt dazu an:

„Die Einstellungen der Deutschen zu den ethnischen Minderheiten hängen nicht so sehr davon ab, wie sich ethnische Minderheiten real verhalten, welche reale Rolle sie spielen, welche reale Bedeutung sie für die deutsche Gesellschaft haben; sie hängen vielmehr vor allem davon ab, was Deutsche über deren Verhalten, deren Rolle, deren Funktion denken. Sie hängen ab vom Bild der ethnischen Minderheiten in den Köpfen der Deutschen.“ (ebd: 131)

Geißler stellt sich zudem die Frage wie die Einstellung zu Migranten in den Köpfen der Menschen entsteht und woraus sie sich ableiten lassen. Hierzu verweist er auf Walter Lippmann und seinem Klassiker über öffentliche Meinung und greift seine Theorie über Bildung von Stereotypen durch die Medien auf. Mit Verweis auf Lippmanns Theorie der selektiven Wahrnehmung von Vorgängen, weist Geißler darauf hin, dass sowohl der Einzelne als auch die Medien die äußere Welt in ihrer Komplexität als Ganzes nicht erfassen können. Daher nehmen die Medien eine bedeutende Rolle bei der Vermittlung von Bildern über Migranten oder andere Gruppen ein. Als zweiten wichtigen Punkt bemängelt Geißler die Unterpräsenz von Migranten in deutschen Medien. Die angemessene Vertretung von migrantischen Journalisten in Medienredaktionen sieht er als integrationsfördernd an, weil sie die Lebenswelt der Migranten der Mehrheitsgesellschaft näher bringt und weil sie der Segregation entgegenwirkt.

9. Annahmen zur

Unterrepräsentation

Die Gründe für die Unterrepräsentation von Migranten im journalistischen Berufsfeld sind vielfältig und sind nicht genügend erforscht um eine eindeutige und präzise Antwort darauf geben zu können. Aus dem bisherigen Forschungsstand lassen sich unterschiedliche Gründe über die geringe Anzahl von JournalistInnen mit Migrationshintergrund im Journalismus ableiten - auf einige Annahmen, die für die Arbeit relevant erscheinen, wird im nachfolgenden Abschnitt näher eingegangen. Grundsätzlich lassen sich grob zwei Gründe für die unproportionale Präsentation von Migranten im Journalismus festmachen. Zum einen liegen die Gründe für die Unterrepräsentation an dem niedrigen Bildungsniveau der ersten Migrantengeneration, die mehrheitlich aus Arbeiterfamilien stammen. Zum anderen liegen die Gründe für die Unterrepräsentation an den Medienunternehmen selbst.

9.1. Bildungsniveau

Zum Bildungsniveau stellt Sabine Jungk¹⁹ fest, dass „[...] die erste Generation von Migrant(inn)en – u.a. aufgrund ihrer spezifischen Bildungs- und Beschäftigungssituation – kaum Zugänge zu Medienkritik und -berufen entwickeln konnte“ (Jungk 1999:212). Jungk weist jedoch zudem darauf hin, dass die Migranten selbst zu wenig für eine stärkere Präsenz im Medienbereich getan hätten und schließt dies auf folgendes „Auch Migrantenorganisationen haben das Feld der Medien bisher kaum als einen Aktionsbereich für sich entdeckt; ihre diesbezügliche Lobbyarbeit ist noch schwach entwickelt und hängt an wenigen Einzelpersonen.“ (ebd: 212). Jungk merkt an, dass zumindest für die erste Generation dies so gelten mag, der zweite und die dritte Migrantengeneration bescheinigt sie jedoch genügend „Bildungspotentiale und Beschäftigungsambitionen“ (vgl. ebd: 212). Die Vorbedingungen, so Jungk, haben sich insofern verändert, dass „[...] nicht nur *über*, sondern

¹⁹ Sabine Jungk verweist in ihrer Argumentation auf die Journalistin Navina Sundaram – siehe: Sundaram, Navina (1998): MigrantInnen und andere Fremde. Warum die Medien Schwierigkeiten mit dem Einwanderungsland Deutschland haben. In: Adolf Grimme Institut (Hg.). Programmauftrag Interkulturelles Fernsehen. Tagungsreader. Marl: 6-14

durch Migrant(innen) in Medien und Medienkritik gesprochen wird.“ (ebd: 212). Migranten sind in der Berichterstattung nicht nur passiv präsent, sondern nehmen allmählich eine aktivere Rolle als Kommunikatoren bzw. Kommunikatorinnen ein. Die Zahl der Journalisten mit Migrationshintergrund steigt zwar stetig, aber sie ist dennoch gering. „Nach wie vor sind diese Migrantinnen und Migranten aber Pioniere im Medienbereich, und auf ihnen lastet ein starker, oft auch unrealistischer Erwartungsdruck. Sie müssen sich nicht nur im harten Medienbusiness behaupten, sondern sollen als professionelle Mediengestalter [...] auch das Bild dieser Gruppe in den Medien und die Programme selbst verändern.“ (ebd: 212)

Das nächste Kapitel behandelt die Gründe für den niedrigen Anteil durch Barrieren seitens des Medienmarktes.

9.2. Qualitätsvorbehalte

Ein häufig genannter Grund von Medienpraktikern für den geringen Anteil ist die mangelnde Qualifikation seitens der Migranten.

Die Frage ist welche Qualitätsnormen als Maßstab herangezogen werden. Hierzu merkt Pascual Iglesias in ihrer Diplomarbeit über Migrantenjournalisten im Kapitel ‚Qualitätsnormen als Barrieren‘ an, dass journalistische Qualität in der Wissenschaft nicht definiert ist und verweist auf Weischenberg, der dafür plädiert ‚Qualität‘ durch ‚Leistung‘ zu ersetzen (vgl. Weischenberg 2003: 164). Qualität sowohl aus journalistischer Sicht als auch aus der Sicht der Kommunikationswissenschaft zu festzulegen ist äußerst schwierig und komplex. Bucher merkt zur Komplexität des Qualitätsbegriffes folgendes an:

„Qualitäten sind keine Eigenschaften der Gegenstände denen sie zugesprochen werden, sondern Beobachterkonstrukte. Daraus folgt: Jeder Beobachter fällt zunächst sein eigenes Qualitätsurteil auf der Basis seiner Position, seiner Perspektive, seiner Interessen und seiner Standards. Dementsprechend ist die Perspektive der Medienmacher von der Perspektive der Rezipienten zu unterscheiden. Der soziale Abgleich zwischen den verschiedenen Beobachterpositionen ist nur kommunikativ zu erzielen. Darin liegt auch der Sinn von Qualitätsdebatten und öffentlich geäußelter Medienkritik. Beides dient der normativen Selbstvergewisserung einer Mediengesellschaft.“ (Bucher 2003: 12)

Was Qualität ist hängt daher stark vom Individuum ab. Nach Pascual Iglesias gibt es im Journalismus gewiss Grundvorstellung darüber was die Qualität der journalistischen Arbeit ausmacht und schreibt hierzu: „Breiter Konsens herrscht über grundlegende Normen wie Aktualität und Vielfalt, Genauigkeit und Quellenbezug. Kommunikator-Studien bestätigen, dass Journalisten beide Seiten hören, keine Gerüchte veröffentlichen, anonyme Quellen ‚gegenchecken‘ und Distanz zu den Berichterstattungsobjekten halten sollen.“ (Pascual Iglesias 2005: 61f). Pascual Iglesias argumentiert in diesem Sinn, dass Migranten-Journalisten den Anforderungen und Qualitätsprofilen nicht besser aber auch nicht schlechter genügen als Berufskollegen ohne Migrationshintergrund.(vgl. ebd: 63). Neben den oben genannten Qualifikationsfaktoren wird, so Pascual Iglesias, bei Migranten-Journalisten die Kenntnisse der deutschen Sprache besonders hervorgehoben. „Mit Qualität ist jedoch, wenn es um Migranten-Journalisten geht, meist die einwandfreie Beherrschung der deutschen Sprache gemeint. [...] Man sei zwar willig, Migranten einzustellen und auszubilden, aber nur bei gleicher Qualifikation. Der Forderung nach Quoten wird damit sogleich der Garaus gemacht.“(ebd: 63)

9.3. Strukturelle Barrieren

Der nachfolgende Abschnitt widmet sich mit Unterpräsentation von Migranten-Journalisten im Zusammenhang mit möglichen strukturellen Berufsbarrieren. Im Zentrum der Auseinandersetzung stehen daher stehen daher Analysen von Ungleichbehandlung oder Diskriminierung von Migranten im journalistischen Arbeitsmarkt.

Der journalistische Beruf unterliegt laut bisheriger Studien und Forschungen strukturellen Diskriminierungen auf mehreren Ebenen. Hierzu vermerkt Weischenberg, dass der journalistische Beruf vor allem männlich dominiert ist und Journalisten häufig aus einem Akademikermilieu entstammen. Nach Weischenberg kommen nicht einmal 20 Prozent der Journalisten aus Arbeiterfamilien. (vgl. Weischenberg 1995: 423). Migranten Journalisten haben es daher schwerer die strukturellen Barrieren zu durchbrechen, zumal sie meist aus Arbeiterfamilien entstammen und auch nicht über die persönlichen Netzwerke verfügen. Denn gerade der Einstieg in den journalistischen Beruf erfolgt so Weischenberg oftmals über persönliche Beziehungen (vgl. ebd: 524).

Röbens Fallstudie in der sie unter anderem auch den Journalistenanteil mit Migrationshintergrund in Frankfurter Medienunternehmen bestätigt die strukturelle Diskriminierung. Röben folgert aufgrund der Ergebnisse aus ihrer Studie, dass die Diskriminierung von Journalisten mit Migrationshintergrund eher strukturell bedingt und weniger ein individueller Akt ist (vgl. Röben 2008: 155). Aus der Sicht Röbens beruhen Ausgrenzungsmechanismen auf folgenden Umständen:

- Der Zugang zum journalistischen Berufsfeld wird bereits bei der Formulierung des Qualifikationsprofil also beispielsweise journalistische Erfahrungen, gute sprachliche Kenntnisse und Kompetenz in deutscher Sprache, Universitätsabschluss etc. bereits eingegrenzt. Bei der Personalauswahl werden so Journalisten bevorzugt, die das deutsche Bildungssystem durchlaufen haben. Hierzu merkt Röben an „Voraussetzung zur Erfüllung derselben ist außer guten Kontakten in deutsche Mehrheitsgesellschaft (für Praktika, Hospitanzen, frei Mitarbeit) das erfolgreiche Durchlaufen des deutschen Bildungssystems, obwohl es sonst in der Regel herkunftsbedingte Ungleichheitslagen eher verfestigt.“ (ebd. 155). Röben spricht hier zum einen das deutsche Bildungsniveau als Kriterium an und die notwendigen sozialen Netzwerke für Praktika etc. Zudem fügt sie an, dass Religionszugehörigkeit eine weitere Barriere darstellen könnte.

- Migranten sind kaum in leitender Funktion in Redaktionen zu finden. Zudem sind sie meist auf die Migrantenthemen eingeschränkt, daher sind sie bei ihrer Themenauswahl und auch in weiterer Folge eingeschränkt.
- Das positive Potenzial von Migranten wird in den Redaktionen nicht erkannt oder unterschätzt. Hierzu stellt Röben fest, dass vor allem die Chance neuen Rezipienten anzusprechen nicht erkannt wird. Röben vermutet hier Desinteresse und führt mit Verweis auf Weischenberg an „Diese Haltung entspricht dem gängigen männlich geprägten journalistischen Selbstverständnis, nach dem sich ‚die deutliche Mehrheit der deutschen Journalisten den Standards des Informationsjournalismus verpflichtet‘ fühlt. (Weischenberg et al. 2006: 360 zit. nach Röben 2008: 155)

Zuletzt verweist Röben auf die Diplomarbeit von Mercedes Pascual Iglesias, die ein Profil von jenen Migranten erstellt, die im journalistischen Beruf tätig sind und zeichnet auch deren (beruflichen) Weg nach. Pascual Iglesias schreibt dazu:

„Sie beherrschen (nahezu) fehlerfrei die deutsche Sprache, weil sie in Deutschland aufgewachsen sind und trotz aller Widrigkeiten des deutschen Schulsystems das Abitur erreicht haben, Vorzugsweise haben sie ein geisteswissenschaftliches Studium absolviert. Ihre Eltern sind eher Angestellte als Arbeiter, die sie in ihrem Bildungsvorhaben unterstützten. Sie selbst betrachten sich als Teil der Mehrheitsgesellschaft und wenden sich mit ihren journalistischen Produkten in erster Linie an sie. Ihr journalistisches Selbstverständnis für die Themenwahl und Umsetzung haben sie in Deutschland ausgebildet, so dass es sich von dem ihrer deutschstämmigen Kollegen kaum unterscheidet. Neben den üblichen Qualifikationen wie Hochschulbesuch, Hospitationen, Volontariat sind sie in der Lage, ihre Bikulturalität und Bilingualität für eine interkulturelle Berichterstattung über Migration und das Land, aus dem ihre Eltern stammen, zu nutzen. In ihrer Berichterstattung über Migranten bevorzugen sie die „leisen Töne“. Der Migranten-Community gegenüber fühlen sie sich nicht verpflichtet und betrachten die Medien nicht als Integrationsvehikel.“ (Pascual Iglesias 2005: 134)

Röben schlussfolgert daraus, dass in deutschen Redaktionen also jene Migranten vertreten sind, die sich an die hiesigen Standards journalistischer Professionalität angepasst haben (vgl. Röben 2008: 156).

Als Lösungsansatz für die Anhebung des Anteils von Journalisten merkt Röben an, dass es für Migranten-Journalisten und Journalistinnen wichtig wäre Netzwerke zu bilden und sich gegenseitig zu unterstützen. Sie merkt hierzu auch an „Hierdurch kann versucht werden, eigenständigen Bedeutungszuweisungen im gesellschaftlichen Diskurs mehr Gewicht zu

verleihen.“ (ebd: 156). Sie sieht zudem einen Anpassungsbedarf bei Qualifikationsprofilen der Medienunternehmen. Medienunternehmen würden erst bei Einstellung von JournalistInnen mit Migrationshintergrund die Vorteile erkennen. Sie schlussfolgert daher:

„Da die migrationsspezifischen Qualifikationen oft erst nach der Einstellung (an)erkannt werden, ist auf gesetzgeberischer Ebene über eine Gleichstellungspolitik mit Regelungen etwa zu positiver Diskriminierung nachzudenken – aber nicht analog zur Frauenquote als MigrantInnenquote (die wegen der Heterogenität dieser Gruppe ohnehin schwer umsetzbar wäre), sondern als ‚Diversity-Mainstreaming‘ – also als bewusste Förderung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit zur Verankerung von Antidiskriminierungspolitik.“ (Röben 2008: 156)

Eine weitere Maßnahme wäre aus ihrer Sicht auch die stärkere Präsenz in Berufsverbänden, diversen Beiräten, Presserat, etc. wichtig und sinnvoll. Jegliche Form von Vielfalt abseits von Geschlecht und Kultur sind im Medienbetrieb zu fördern, damit Chancengleichheit und Teilhabe ermöglicht wird.

II. EMPIRIE

10. Qualitative Untersuchung

10.1. Interviewteilnehmer

Die Arbeit stützt sich auf qualitative leitfadengestützte Interviews mit den reichweitenstärksten Radios im Raum Wien. Bei den Interviewteilnehmern handelt es sich um Führungskräfte bzw. Personen, die für die Rekrutierung von Journalisten und Journalistinnen des jeweiligen Radiosenders verantwortlich sind.

Anhand der Reichweitedaten aus dem Radiotest²⁰ wurden im ersten Anlauf folgende Radiostationen für die Untersuchung herangezogen und um ein persönliches Interview gebeten:

Ö3	Öffentlich-rechtlich Sender des ORF
Radio Wien	Öffentlich-rechtlich Sender des ORF
Kronehit	Privatsender
Ö1	Öffentlich-rechtlich Sender des ORF
Radio Arabella	Privatsender
Radio Energy	Privatsender
88,6 - Der Musiksender	Privatsender
FM4	Öffentlich-rechtlich Sender des ORF
98,3 Superfly	Privatsender
Antenne-Radio Ö24	Privatsender

²⁰ Der Radiotest wird von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut durchgeführt und erfasst Tagesreichweiten sowie Marktanteile aller im Radiotest erhobenen Sender - siehe unter http://www.rms-austria.at/services/media-service/radiotest/#tab=tab_6772_1 (letzter Zugriff am 28.04.2015)

Tatsächlich haben, bis auf die Radiosender ‚Radio Arabella‘ und ‚88,6 - Der Musiksender‘ alle Radiounternehmen an der Untersuchung teilgenommen. Trotz mehrmaliger telefonischer Anfragen und Mails kam kein Interview mit Radio Arabella und 88,6 – der Musiksender zustande. Antenne-Radio Ö24 konnte für ein persönliches Interview nicht zur Verfügung stehen und bot an die Fragen schriftlich per Mail zu beantworten.

Im Laufe der Arbeit wurde die Befragung auf den Radiosender Orange – das freie Radio erweitert, als nicht kommerzieller Sender lieferte das Interview einen weiteren Blickwinkel auf die Thematik und die Arbeit. Die Ausweitung der Befragung auf den offenen Kanal „Radio Orange“ lieferte für die Arbeit einen anderen Blickwinkel auf die Thematik. Im Gegensatz zu den Mainstreammedien hat Radio Orange eine höhere Repräsentanz von Migranten als KommunikatorInnen. Radio Orange spricht als Alternativmedium mehr Migrant*innen an und bietet ihnen eine Plattform. Die These, dass Migranten weniger an Medieninstitutionen interessiert sind, ist hier sicherlich nicht gegeben. Dies stellt auch Röben in ihrer Studie über Migrant*innen in Medien im Untersuchungsfeld Frankfurt fest: „Für die Alternativmedien stellt sich manches anders dar: Im Bürgerradio und im Offenen Kanal kann jede/r, der/die will, die technische Infrastruktur nutzen und Programm machen [...]. Die Zugangsschwelle ist ungleich niedriger als in den professionellen Mainstreammedien und trotzdem spiegeln sich die dortigen Repräsentationsverhältnisse wider.“ (Röben 2008: 154). Sie stellt jedoch in ihrer Studie fest, dass die wenigsten Journalisten, die bei einem offenen Kanal tätig sind, den Umstieg auf etablierte Medien schaffen. Sie merkt hierzu an „Die ‚Sprungbrett‘-These findet hier also keine klare Bestätigung.“ (ebd: 154). Für die Arbeit war es jedoch wichtig einen anderen Blick auf Mainstream-Medien zu werfen und über den wissenschaftlichen Tellerrand zu sehen.

Im Zuge der Interviewanfrage wurden folgende Fragenstellungen an die Befragten übermittelt.

10.2. Themenvorstellung

Das Thema der Arbeit wurde den Interviewpartner per Mail übermittelt und über folgende relevanten Fragestellungen zum Thema vorab informiert:

- Gibt es im Radio ausreichende Vielfalt, was die kulturelle Herkunft der journalistischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betrifft?
- Falls Journalisten und Journalistinnen mit Migrationshintergrund im Radio unterrepräsentiert sein sollten: warum ist dies so?
- Was behindert oder fördert Menschen mit Migrationserfahrung beim gewünschten Einstieg in den Radio-Journalismus?

Befragt wurden Personen im Medienunternehmen, die bei der Rekrutierung von Journalisten mitentscheiden.

10.3. Fragen zu leitfadenunterstützten Interviews

Die leitfadenunterstützten Interviews teilen sich in folgende Bereiche. Die Fragen weichen je nach Interviewpartner und Gesprächsverlauf vom Leitfaden eventuell geringfügig ab.

1. Journalismus

1.1 Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben hat der Journalismus?

2. Berufsfeld

2.1 Welche grundlegenden Fähigkeiten sollten Journalisten aufweisen, die in ihrem Radiounternehmen arbeiten wollen? (Notiz: formalen Voraussetzungen – Bildungsweg, Charaktermerkmale, Kompetenzen, Sprachkenntnisse, Praktika/Erfahrungen, etc.)

3. Mediale Integration

3.1 Kennen Sie den Anteil der Journalisten österreichweit, die einen Migrationshintergrund haben bzw. wie hoch schätzen sie diese ein?

3.2 Halten Sie diesen Anteil für realistisch?

3.3 Halten Sie den Anteil der JmM (im Verhältnis zum Migrantenanteil an der Gesamtbevölkerung) für ausreichend?

4. Kulturelle Diversität in der Redaktion

4.1 Wissen Sie wieviele Journalisten in ihrem Radiounternehmen einen Migrationshintergrund haben? (Anzahl der migrantischen Journalisten, in welchem Ressort und in welcher Position sind sie tätig - nur für Integrationsthemen zuständig?)

4.2 Wird kulturelle Diversität in der Redaktion aktiv gefördert? Welche Maßnahmen wurden evtl. gesetzt?

4.3 Denken sie, dass die Mitarbeit von Migranten und Migrantinnen sich positiv auf die Berichterstattung auswirkt?

5. Rekrutierung

5.1 Auf welchem Wege rekrutieren Sie ihre Mitarbeiter? (persönliche Netzwerke, Inserate, Praktika, etc.)

5.2 Auf welchem Wege wurden migrantische Journalisten rekrutiert?

5.3 Bekommen Sie viele Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund?

6. Gründe für die Unterpräsenz von Journalisten mit Migrationshintergrund

6.1 Was sind aus ihrer Sicht die Gründe für die Unterrepräsentanz von migrantischen Journalisten?

6.2 Glauben Sie eine Quote oder anonyme Bewerbungen wären hilfreich?

6.3 Ist es notwendig strukturellen Rahmenbedingungen in den Institutionen zu verändern?

7. Zukunftsperspektive

7.1 Wie sehen Sie die Zukunft der medialen Integration in Österreich? Wird es mehr/weniger werden oder gleich bleiben?

7.2 Welche Maßnahmen wären aus ihrer Sicht sinnvoll, um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?

10.4. Auswertung nach Mayring

Die Auswertung der Interviews erfolgt anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayrings Stufenmodell. (vgl. Mayring 2008:53f)

Festlegung des Materials

Für die Analyse und Zusammenfassung der Arbeit dienen die Transkriptionen mit den Interviewpartnern. Im Zusammenhang mit den Forschungsfragen wurden jene Textpassagen herangezogen, die zur Beantwortung erforderlich sind und eine weitere Analyse bieten.

Analyse der Entstehungssituation

Eine Darstellung der Interviewsituation findet sich als Anhang zu den Transkripten.

Formale Charakteristika des Materials

Die Interviews wurden elektronisch aufgenommen und verschriftlicht. Die Transkripte sind als Anhang im Anschluss an die empirische Untersuchung zu finden.

Richtung der Analyse

Die Interviewpartner werden um eine persönliche Einschätzung zum Anteil der Journalisten sowie die Gründe für eine etwaige Unterrepräsentation befragt. Zudem werden Einstellungen der Befragten zur Thematik erhoben und mögliche Hindernisse oder Fördermaßnahmen analysiert.

Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung

In der Theorie geht man davon aus, dass die Repräsentation von Migranten Journalisten und Journalistinnen zur Integration und Akzeptanz von Migranten positiv beeinflusst.

Bestimmung der Analysetechnik

Zur Ergebnisanalyse wird in der nachfolgenden Arbeit das interpretative Verfahren angewendet.

Definition der Analyseeinheit

Das Kategorienschema bildet die Analyseeinheit, dabei wurden relevante Textpassagen je nach Kategorie ausgewertet.

Analyse des Materials

Zusammenfassen der Ergebnisse

11. Ergebnisse

11.1. Journalismus – Berufsrollen und Aufgaben

Die Frage nach der Definition und der Aufgaben des Journalismus im Allgemeinen war im Hinblick auf die gesamte Arbeit insofern relevant, weil sich daraus ein Bild darüber ableiten ließ wie journalistische Mitarbeiter bzw. Führungskräfte den Begriff ‚Journalismus‘ für sich, für ihr Medium teilweise unter Berücksichtigung der Zielgruppe definieren. Im Hinblick darauf lässt sich für die nachfolgende Arbeit der Zugang den die Journalisten und Journalistinnen zum Journalismus innerhalb ihres Medium haben analysieren. Daraus lassen sich unterschiedliche Berufsrolle ableiten, hierzu vermerkt Roman Hummel:

„Funktionell werden dem Journalismus von unterschiedlichen Blickwinkeln her unterschiedliche Aufgaben zugeschrieben, die dann ihre Ausprägung in unterschiedlichen Berufsrollen finden. Man spricht so etwa vom Informationsjournalismus, der sich im Wesentlichen als bloßer Brennspeigel von Zeitereignissen versteht; von dessen Gegenteil, dem Interpretationsjournalismus, bei dem es vorrangig um Meinungsbildung geht, vom Investigationsjournalismus, der eine Art Detektivrolle im Interesse der Allgemeinheit spielt, bis hin zum sogenannten Unterhaltungsjournalismus, in dem subjektive Elemente von großer Bedeutung sind.“²¹

Die unterschiedlichen Definitionen und Blickwinkel der jeweiligen Interviewpartner auf den journalistischen Beruf ergaben unterschiedliche Nennungen und Berufsbilder. Am häufigsten wurde das Informieren als wichtigste Aufgabe des Journalismus genannt. In diesem Zusammenhang wurde oft die Vermittlung und Aufbereitung von Informationen sowie die gründliche und kritische Recherche zu bestimmten Ereignissen am häufigsten genannt.

²¹ Roman Hummel zum Berufsbild der Journalisten <http://www.kfj.at/journalismus/vortraege/berufsbild-der-journalisten-hummel/> (letzter Zugriff am 04.07.2015)

Informationsvermittlung wird von den Privatsendern Kronehit und Energy vor allem unter Berücksichtigung der Zielgruppe und im Vergleich zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk folgendermaßen definiert.

Ich sehe das konkret als Gegenstück zu einem öffentlich-rechtlichen Auftrag natürlich, der sozusagen in die Breite gehen muss und alle gesellschaftlich relevanten Themen abdecken muss. Diese Aufgabe haben wir ja nicht. Wir haben ja die Aufgabe Informationen von denen wir der Meinung sind, dass sie unser Zielpublikum deren Leben betreffen gut aufzubereiten. Also in unserem Fall sehe ich die Aufgabe des Journalismus eben genau darin. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Wenn ich ein Sender wäre mit einem öffentlichen Auftrag zum Beispiel einem Bildungsauftrag werde ich anders an die Sache hineingehen als wenn ich in unserem Fall Energy ein Publikum habe das hauptsächlich auf Lifestyle, auf Stars, auf eine Glitzerwelt im Endeffekt ausgelegt ist. Da sind Informationen auch wichtig, natürlich auch wir haben Nachrichten, aber der Schwerpunkt liegt ganz woanders, dementsprechend fallen hier die Nachrichten viel viel knapper, prägnanter und knapper aus und gehen nicht so sehr in die Tiefe wie bei anderen Sendern. Deswegen ist es schwierig Journalismus da mit einem Satz zu beantworten. Grundsätzlich um Information und Filtern, um Aufbereitung, aber das macht halt jeder Sender doch ein bisschen anders je nachdem was für ein Zielpublikum er hat. (Radio Energy – Christian Tang)

Zusammenhänge zu erklären wurden sowohl von Superfly als auch von Ö3 als wichtige Aufgabe des Journalismus genannt. Ö3 nannte auch die Unterhaltungsfunktion als einen wichtigen Teil des Journalismus.

In der heutigen Zeit ist es halt nicht mehr nur einfach die Informationen zu bekommen und zu verlautbaren, sondern es ist viel hat es damit zu tun Zusammenhänge zu erklären. (Superfly – Raffael Zucalli)

Also Journalismus wie wir ihn verstehen soll Zusammenhänge verständlich machen, soll objektiv sein, korrekt, sorgfältig recherchiert, soll komplizierte Zusammenhänge auf den Punkt bringen. Da ich aber eben im sogenannten Alltagsradio arbeite, haben wir durchaus auch die Aufgabe die Menschen zu unterhalten. (Ö3 – Albert Malli)

Für die Programmchefin von Radio Wien Jasmin Dolati liegt der Fokus unter anderem in der Informationsvermittlung über Themen, die die Wiener und Wienerinnen betreffen. Konkret auf das Medium Radio angesprochen, liegt für sie das Besondere vor allem in der Schnelligkeit des Mediums.

Journalismus ist was uns jetzt einmal betrifft Radiojournalismus etwas was schnell gehen muss zunächst einmal und verschiedene Anforderungen hat, nämlich die Dinge zu berichten, die jetzt auch wiederum für uns relevant sind für die Stadt, die innerhalb der Stadt stattfinden, die natürlich chronikal, politisch usw. die Stadt auch betreffen. (Radio Wien – Jasmin Dolati)

Für Claus Pirschner bedeutet Journalismus vor allem auch eine gewisse Kontrollfunktion zu übernehmen und unterschiedliche Meinungen zu Wort kommen zu lassen, um eine objektive Berichterstattung zu gewährleisten.

Journalismus bedeutet ein Teil - im Idealfall - einer demokratischen Kultur zu sein. Menschen zu informieren, Bevölkerungen zu informieren, Analysen zu geben, objektiv zu sein - d.h. dass alle Stimmen vorkommen.[...] Und der Journalismus hat die Aufgabe das sichtbar zu machen, vor allem hinzuschauen wo vielleicht zu wenig hingeschaut wird, immer die Machfrage im Auge zu haben, also wer hat was zu sagen in der Gesellschaft und warum und das zu hinterfragen und im Idealfall zeigt der Journalismus auch die Stimmen oder lässt die Stimmen vorkommen, die Lösungsvorschläge haben. (FM4 – Claus Pirschner)

Neben der Informationsvermittlung ist die Gatekeeper-Funktion von Journalisten und Objektivität eine wichtige Aufgabe des Journalismus bei Ö1.

Journalismus bedeutet für mich zumindest Ereignisse, aber nicht nur Ereignisse sondern Entwicklungen, Zustände und Tendenzen, die es weltweit gibt [...] abzubilden. [...] Die Aufgabe von uns Journalistinnen und Journalisten ist eine Auswahl zu treffen, Entscheidungen zu fällen, was ist wichtig, was ist weniger wichtig - uns mit unseren eigenen Haltungen und Meinung völlig außer Acht zu lassen und so objektiv wie möglich, wobei objektiv heißt alle relevanten Standpunkte zu Wort kommen zu lassen [...] (Ö1 - Peter Klein)

Das nächste Kapitel legt den Fokus auf die Anforderungen im Radiojournalismus. Dabei werden auf jene Faktoren wie z.B. der Bildungsweg, Charaktermerkmale, Erfahrungen/Praktika und Sprachkenntnisse, etc., die nach Einschätzung der Befragten wichtig erscheinen, näher eingegangen.

11.2. Anforderungen im Radiojournalismus

11.2.1. Bildungsweg

Grundsätzlich ist ein bestimmter formeller Bildungsweg keine Voraussetzung um den journalistischen Beruf auszuüben, vielmehr sei es laut Interviewpartnern wichtiger das journalistische Handwerk zu beherrschen.

Ausbildung ist nicht besonders wichtig für uns. Es ist wichtig ein gutes Allgemeinwissen zu haben, es ist wichtig sich für Dinge zu interessieren. Das heißt es ist genauso wichtig zu wissen welche Parteien in der Regierung sitzen, wie es wichtig ist was das neueste Iphone ist, wie es wichtig ist, auf den Sender bezogen, wer sind die wichtigsten Stars für Kronehit. Das heißt bei uns muss man ein Allrounder sein und das kann man sein mit oder ohne Matura, mit abgeschlossenem Studium oder ohne abgeschlossenem Studium, mit oder ohne Migrationshintergrund. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Ein Universitätsabschluss wird von einigen Interviewpartnern als kein zwingendes Kriterium genannt, stellt aber mitunter ein positives Bewerbungskriterium dar.

Es gibt praktisch kaum jemand der hier anfängt, der oder die kein abgeschlossenes Studium hat. Das hat mit den Fachhochschulen zu tun und anderem auch, die es vor 20 Jahren in der Form noch nicht gegeben hat und viele Leute die zu uns kommen, haben entweder ein abgeschlossenes Studium an einer Hochschule oder Universität oder einer Fachschule und wir begrüßen das auch sehr. [...] Ich halte die Fähigkeit ein Projekt zu beginnen, also ein Studium und es abzuschließen für eine wichtige Fähigkeit. (Ö1 – Peter Klein)

Bei der Ausbildung glaube ich nicht, dass es ein einschlägiges Studium sein muss wie Publizistik oder Kommunikationswissenschaften oder eine Fachhochschule für Journalismus. Das ist kein Nachteil, aber ich glaube dass jede Ausbildung, die abgeschlossen ist wertvolle ist. Weil sie sozusagen ein abgeschlossenes Studium hat jemand gelernt wie er Dinge recherchiert, wie er Dinge auf den Punkt bringt, wie er auch bei einer Sache dranbleibt und sie zu Ende macht. [...] Ja da gibt es gute Quereinsteiger, die sehr wertvolle Mitarbeiter sind obwohl sie nicht diesen Voraussetzungen entsprechen. (Ö3 – Albert Malli)

Der Bildungsweg ist mir gar nicht so wichtig eigentlich. Also ich schaue zwar immer. Wenn Leute einen Universitätsabschluss haben ist das schön, weil da merkt man okay sie können was durchziehen, aber eigentlich ist es mir ganz egal was für einen Abschluss Leute haben. Es zeigt halt der Abschluss, dass sie gewisse Bereitschaft zur intellektuellen Arbeit mitbringen, das zeigt der Abschluss. Darum würde ich sagen ist ein Universitätsabschluss nicht schlecht, aber ich finde es ist nicht entscheidend. Wir haben auch Mitarbeiter ohne Universitätsabschluss. Wenn man raten müsste, könnte man nicht sagen wer ist der mit dem Universitätsabschluss und wer nicht. Also da sind die Charaktereigenschaften wichtiger als die formale Bildung auf jeden Fall. (Superfly – Raffael Zucalli)

Alle Interviewpartner gaben zudem an, dass ein ausländischer Bildungsabschluss bei einer Bewerbung nicht hinderlich ist.

11.2.2. Charaktermerkmale

Zu den Charaktermerkmalen wurde am häufigsten von den Interviewpartnern Neugier und Interesse angeführt. Für Raffael Zucalli sind die Charaktereigenschaften ein wichtigeres Kriterium als der Bildungsstatus eines Bewerbers (siehe Textpassage oben).

Bei den Charaktereigenschaften würde ich sagen ist das wichtigste Neugierde eigentlich. Neugierde und Sorgfalt sind die zwei Dinge die mir am wichtigsten sind bei Mitarbeitern. (Superfly – Raffael Zucalli)

Neugier. Das wichtigste ist Neugier erstens. Das zweite sind ethische Standards, die wir hier jetzt nicht für uns selbst erfinden müssen, sondern es gibt Programmrichtlinien, es gibt Grundsätze, es gibt einen Redakteursstatut und das dritte ist die Liebe zum und die Leidenschaft für das Medium an sich. (Ö1 – Peter Klein)

Grundsätzlich ist eine Journalistin oder Journalist wirklich interessiert an der Gesellschaft, an gesellschaftlichen Zuständen, an gesellschaftlichen Entwicklungen. Es muss ein Neugier da sein, warum ist etwas so und nicht so und man muss gut fragen können und gut zuhören können. (FM4 – Claus Pirschner)

11.2.3. Sprache und Stimme

Bei der Frage nach Sprach- und Stimmvermögen hatten die Interviewpartner unterschiedliche Meinungen. Den größten Nachteil haben zur Zeit Personen mit einem Bundesdeutschen Akzent. Zum Teil wurde dies von einigen Interviewpartnern auf die Zielgruppe zurück geführt, die den Bundesdeutschen Akzent als unsympathisch empfindet.

Was beim Radio wichtig ist - ist deine Stimme. Ich habe zum Beispiel sehr viel Erfahrung gemacht mit Leuten, die sich beworben haben oder die für uns Praktika gemacht haben, die dann nicht übernommen worden sind, weil die Deutsche waren. Man hat einfach ihren deutschen Akzent sehr deutlich gehört und vielen Hörern ist das leider unsympathisch. [...] Also quasi dieses typische neutrale österreichische Deutsch zu sprechen ist das wichtigste und wenn man das kann, auch wenn man Migrationshintergrund hat, dann hat man sehr gute Karte beim Radio, glaube ich egal woher man kommt. (Superfly – Raffael Zucalli)

Bei Ö1 stellt der Bundesdeutsche Akzent kein Problem dar und ist daher auch on-air hörbar, dabei sieht es Ö1 als seine ‚erzieherische Aufgabe‘ sprachliche Vielfalt im Programm zu erlauben. Lediglich im Bereich der Nachrichtensprecher ist das Bundesdeutsch nicht gewünscht.

Die Gesellschaft hat sich insofern entwickelt, als wir wesentlich toleranter geworden sind in dieser Angelegenheit, also wir können mit Leuten die einen Bundesdeutschen Akzent sprechen, das geht wesentlich besser heute als früher. Es hängt allerdings auch davon ab in welcher Position man ist. Nachrichtensprecher im österreichischen Rundfunk oder Nachrichtensprecherinnen im österreichischen Rundfunk sollten wenn geht keinen Bundesdeutschen Akzent haben. Leute, die Beiträge gestalten und ihr eigene Persönlichkeit einbringen, können das natürlich und sollen das jederzeit. (Ö1 – Peter Klein)

Bei Ö3 stellt der Bundesdeutsche Akzent insofern ein Hinderungsgrund dar als das ‚Bundesdeutsche‘ beim Publikum als unsympathisch wahrgenommen wird. Ö3 möchte als österreichischer Sender beim Publikum wahrgenommen werden, daher verbindet man mit dem Österreichischem ein gewisses Image und eine österreichische Identität.

[...] der deutsche Akzent impliziert beim Zuhörer er hätte ein deutsches Programm eingeschaltet. [...] Daher ist es ein Wert das österreichische Programme von Menschen gestaltet werden insbesondere in der Moderation, im Hintergrund ist das wieder ganz was

anderes, aber in der Präsentation ist uns durchaus wichtig dass das österreichische erkennbar ist. (Ö3 – Albert Malli)

11.2.4. Praktika

Generell wurde jegliche Erfahrung in der Medienbranche als eine gute Basis empfunden. Praktika sind aber nach den Antworten der Interviewpartner zufolge keine zwingende Voraussetzung für den Einstieg in den journalistischen Beruf.

Praktika wären gut, die sind vor allem dann hilfreich wenn ich die Person die vor mir sitzt bei einem Bewerbungsgespräch noch nicht kenne und ich sehe okay die angehende Mitarbeiterin hat schon diverse Praktika in diversen Nachrichtenredaktionen dort dort und dort gemacht. Hier ist eine gewisse Basis auf der man aufbauen kann. (Energy – Christian Tang)

Also generell ja, wobei auch hier würde ich nicht sagen, dass es unbedingt so wahnsinnig wichtig ist, dass man eventuell irgendwo mal gearbeitet hat im Journalismus. Ist natürlich schön, wenn es so ist, aber muss jetzt nicht unbedingt sein, zunächst einmal um einzusteigen. Sondern ich schaue mir zum Beispiel auch an was jemand gemacht hat. Das kann durchaus jetzt auch mal sein, dass jemand im Service gearbeitet hat und trotzdem gewisse Dinge mitbringt, die natürlich für den Journalismus interessant sind. (Radio Wien - Jasmin Dolati)

11.3. Mediale Integration

Auf die generelle Frage ob es genügend Vielfalt im Radio gibt, wurde von den Interviewpartnern teilweise unterschiedlich beantwortet.

Ausreichend? [...] Da muss ich mir die Frage stellen, was wäre ausreichend? Wo ist der Maßstab? Oder beziehungsweise ist diese kulturelle Vielfalt relevant für den Job? Das kann ich nicht beantworten. Also ich kann es nur für Energy beantworten, da ist diese Vielfalt nicht relevant. [...] Es hat überhaupt keine Relevanz ob oder ob nicht. Hauptsache du machst die Sache die du machst gut. (Energy – Christian Tang)

Auf die Frage wie hoch denn der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund sein müsste, damit er als ausreichend empfunden wird, antwortete Peter Klein:

Das will ich nicht festlegen, sicher ist das er wachsen muss. Das wäre Unsinn, wenn ich jetzt sagte 5 % oder so. Im Idealfall, von dem wir Lichtjahre entfernt sind, wäre der Anteil der Ö1 Leute so hoch wie der Anteil in der gesamten Republik. Das müsste das Ziel sein. (Ö1 – Peter Klein)

Mittlerweile, so Pawel Kaminski, gibt es seitens der Medien ein Bewusstsein darüber mehr Menschen mit Migrationshintergrund in die Medien zu holen. Er spricht im Interview vor allem über die Bemühungen seitens der öffentlich-rechtlichen Medien an und merkt an

[...], dass sie sich schon ein bisschen den Kopf zerbrechen und fragen wie können sie Menschen mit Migrationsherkunft gewinnen, aber es gibt so irrsinnig viele Hemmungen und Berührungängste und wenn es soweit ist, dann wird diese eine Person so hoch gefeiert und so zu einem Aushängeschild gemacht. Aber eben es wird trotzdem noch nicht als Normalität begriffen sondern als etwas spezielles wo man so wie man mit einem Ei so sehr vorsichtig umgehen möchte, obwohl da eigentlich keine Gefahr dahinter steckt. (Radio Orange – Pawel Kaminski)

Nach der allgemeinen Frage wurde nach der kulturellen Vielfalt in den eigenen Redaktionen gefragt.

11.4. Diversität in der Redaktion

Auf die Frage wie hoch der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund in den eigenen Redaktionen ist, konnte mir dazu fast keiner der Interviewpartner genaue Zahlen nennen. Laut eigenen Angaben der Interviewpartner werden diese Zahlen nicht erfasst.

Bei Kronehit sind die meisten Journalisten mit Migrationshintergrund als Praktikanten beschäftigt.

Also wenn wir unser Praktikanten mit einrechnen in unsere redaktionelle Arbeit, dann ist der Anteil wahrscheinlich bei, ich würde sagen, bei 5 und 10 % würde ich sagen. Was auch damit zu tun hat, weil wir uns ganz bewusst Menschen mit Migrationshintergrund als Praktikanten nehmen, weil wir ja auch wissen, dass das auch unsere Zielgruppe abbildet und natürlich sozusagen nah an unserem Hörer sein wollen und es hat damit zu tun, dass wir von Menschen mit Migrationshintergrund wahnsinnig profitieren. [...] Die meisten sind Praktikanten, aber hat auch mit unserem lang gewachsenem Personalstand zu tun, also wir haben teilweise Mitarbeiter über 10 Jahre bei uns sind. Es sind Praktikanten ja, die aber auch zusehends ins Unternehmen wachsen können. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Auf die Frage wie hoch der Anteil beim Stammpersonal ist, antwortet der Chefredakteur von Kronehit folgendes:

Also ich könnte es jetzt auf zwei Händen abzählen. Aber gut wir haben eine hohe Personalfluktuaton natürlich auch. Man kommt und geht ja. [...] Also der Personalstand von Menschen mit Migrationshintergrund war sicher mal höher, ist aber jetzt glaube ich noch höher, wenn man die Praktikanten, die sozusagen nicht zum Stamm zählen, miteinrechnet. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Interessant ist auch die Aussage von Claus Pirschner, der angibt, dass jeder zweite Mitarbeiter bei FM4 einen Migrationshintergrund hat, dass jedoch der Anteil bei der größeren Migrantengruppen wie z.B. Südosteuropa oder Türkei eher gering ist.

Also wir fördern das aktiv, das geht auf eine Arbeitsgruppe zurück, die wir vor 5 Jahren hatten wo wir eben darauf gekommen sind wir haben eine hohe Diversität, aber die großen Einwanderungsgruppen Südosteuropa, Türkei und so kommen kaum vor. Also wir haben viele

aus englischsprachigen Ländern und wollten das ausbessern und haben mehrere Fördermaßnahmen gesetzt. (FM4 – Claus Pirschner)

Bei Ö3 hält man den Anteil des journalistischen Personals zu niedrig und versucht daher dies aktiv zu fördern.

[..] Ich habe auch gesagt für mich ist es dann ausreichend, wenn jetzt von 100 Ö3 Mitarbeitern 10 in irgendeiner Form einen Hintergrund haben, weil ich glaube das entspricht auch dem Schnitt in Österreich. Sozusagen [...] wir bieten ja im Programm die österreichische Realität ab und wir sollten auch hinter den Kulissen das abbilden, um auch diese Sichtweise auf die Welt oder diese Sicht auf Österreich und diese Ideen, diese Gedanken, diese religiösen Hintergründe, diese thematischen Zugänge in der Redaktion zu haben, wäre das wünschenswert. Wir würden uns hier gerne verbessern. [...] Also nein, wir sind hier noch lange nicht dort wo wir hinwollen und wir haben das Thema auch erst vor ein paar Jahren so richtig auf der Agenda. Aber wir haben das Thema auf der Agenda und wir schauen uns proaktiv um. [...] (Ö3 – Albert Malli)

11.5. Rekrutierung

11.5.1. Rekrutierungswege

Auf die Frage wie Mitarbeiter für die jeweiligen Redaktionen rekrutiert werden, gaben die Interviewpartner unterschiedliche Möglichkeiten der Rekrutierung an. Die Frage, ob bei der Rekrutierung persönlichen Netzwerken sehr wichtig seien, konnten mir meine Interviewpartner nicht bestätigen. Die Frage sollte erheben, ob persönliche Netzwerke im Journalismus überwiegen und dies eines der Gründe sein könnte für den geringen Anteil von Migranten im journalistischen Berufsfeld, da Migranten eventuelle weniger über solche Netzwerke verfügen könnten. Einige wenige Interviewpartner bestätigten, dass persönliche Netzwerke eine wesentliche Rolle spielen, sie aber auch über andere Wege Bewerber rekrutieren.

Ich glaube auch dass die meisten Leute im Journalismus die Wichtigkeit von persönlichen Netzwerken eher herunterspielen, aber in Wirklichkeit sind sie sehr wichtig. In meiner täglichen Arbeit kommt es mir schon sehr vor und wenn Leute nicht Teil dieser Netzwerke sind, dann ist für sie auch schon schwieriger so einen Job zu bekommen. (Superfly – Raffael Zucalli)

In erster Linie fragen wir die Mitarbeiter, ob sie irgendjemanden kennen, der in die Position passen würde. Und damit versuchen wir nicht irgendwelche Freunde, die mal versuchen Radio zu machen, sondern tatsächlich jene die aus dem Medienumfeld sind. (Energy – Christian Tang).

Bei Kronehit greift man mitunter auch auf persönliche Netzwerke, dies wird vor allem mit den Anforderungen des Mediums begründet.

Aber es ist schon ein besonderer Kreis ja, weil sich da meistens sehr viele Menschen darin bewegen die radioaffin von Haus aus sind, die ganz gezielt ins Radio wollen und das sind natürlich auch Leute, die auf speziellen Plattformen austauschen ja. Es gibt solche Radioszenen im Internet. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Dieser Aussage stehen die Aussagen der restlichen Interviewpartner gegenüber, die persönliche Netzwerke als nicht wesentlich bewerten. Die Interviewpartner betonten, dass die Rekrutierung oftmals über unterschiedliche Wege erfolgt wie z.B. über Initiativbewerbungen, Ausschreibungen über die eigene Homepage, Castings, Übernahme von Praktikanten oder soziale Netzwerke (Facebook, Watchado, Xing, etc.).

Bei öffentlich-rechtlichen Sendern wurde zudem der formelle Zugang durch die Rekrutierung über ein Assessment-Center genannt. Bei FM4 wurden Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund im Assessment-Center gezielt angesprochen. Interessant ist, dass FM4 beschlossen hat nicht mehr direkt anzusprechen.

Zum Beispiel haben wir beim letzten Assessment-Center heuer uns entschlossen [...], wie wir mit KollegInnen mit Migrationshintergrund besprochen haben mit einem vor allem, dass wir Journalistinnen mit Migrationshintergrund nicht aktiv ansprechen, weil das vielleicht ein bisschen ‚too much‘ ist. Sondern einfach eben in entsprechenden Medien darauf aufmerksam machen, dass es ein Assessment-Center gibt, eben in ‚Biber‘, ‚M-Media‘ und ‚neue Medienservicestelle‘. (FM4 – Claus Pirschner)

FM4 versucht damit eine gewisse Normalität und Selbstverständlichkeit zu schaffen und die Rekrutierung von Nachwuchsjournalisten nicht aus Gründen des ‚Gutmensch‘ Wirkens zu verstehen.

I: Geht es vielleicht auch darum ein bisschen Normalität zu schaffen, sondern es auch nicht zu sehen so ein Gutmensch-Ding ‚wir nehmen dich jetzt, weil wir wollen euch ja fördern‘.

F: Ja ganz genau. Das ist es überhaupt nicht. Es ist eine Mischung aus Normalität aus einer Selbstverständlichkeit heraus. Wir haben zum Beispiel bei FM4 eine Selbstverständlichkeit Schwul-Lesbische-Rechte einfach immer wieder zum Thema zu machen. Das ist selbstverständlich. Das gleiche bei Diversity, was die verschiedenen Migrationshintergründe betrifft. [...] Genau, diese Selbstverständlichkeit nämlich weil es geht um Professionalität. Wenn du nicht eine bestimmte Diversität an Journalistinnen und Journalisten im Team hast, bestimmte Zugänge hast dann bist du einfach nicht professionell. (FM4 – Claus Pirschner)

Auf die Frage warum Ö3 aktiv Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund fördert und Bestrebungen zeigt, gibt er an:

Wir machen es nicht, weil wir gute Menschen sein wollen, sondern wir machen es ja wir glauben ja, dass es in Summe unser Produkt besser macht. (Ö3 – Albert Malli)

11.5.2. Bewerbungen von MigrantInnen-JournalistInnen

Die Anzahl der Bewerber mit Migrationshintergrund schätzen die Interviewpartner als gering ein. Wobei zu beachten ist, dass der Migrationshintergrund bei Bewerbern nicht immer als solches erkennbar ist. Die Zahl der Bewerber wird bei keinem Sender statistisch erfasst, daher sind die Angaben gefühlt subjektive Wahrnehmungen.

Nein auch das ist unterdurchschnittlich. Also sozusagen die gehen schon davon aus, dass wir sie nicht haben wollen, was aber nicht stimmt. (Ö3 – Albert Malli)

Eher weniger. [...] Ja, aber es hat sich in den letzten Jahren auch schon verbessert. Definitiv. [...] Ich müsste mal nachschauen jetzt. Ich werde es mal tun, wenn wir es zu Ende machen da, mal raufgehen und schauen wie viele wirklich sich in den letzten ein zwei Jahren, wo ein Migrationshintergrund erkennbar ist, es ist ja nicht immer erkennbar. (Radio Wien – Jasmin Dolati)

Also wir haben einfach seitdem wir das bewusst ansprechen mehr Initiativbewerbungen und mehr Bewerbungen für das Assessment-Center. (FM4 – Claus Pirschner)

Kronehit gibt an, dass sich unter den Bewerbungen sehr viele Bewerber mit Migrationshintergrund dabei sind. Hier hätte man sicherlich genauer fragen müssen, wie viele davon einschlägig potenzielle Bewerber sind.

Das kann ich so nicht sagen ehrlich gesagt. Ich würde sagen es hält sich die Waage, aber es sind sicher viele ja. Sind sicher viele zumal wir auch wie gesagt bei vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund beliebt sind [...] (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

11.6. Gründe für die Unterrepräsentation

Bei der Frage nach den Ursachen der Unterpräsenz von Migranten haben die Interviewpartner unterschiedliche Gründe genannt.

Einige der Interviewpartner sehen den geringen Anteil in dem geringen Bildungsstand der Migranten.

Wie wir wissen ist der Anteil jener Menschen mit Migrationshintergrund in einem Arbeitermilieu höher als im gebildeten Akademikerbereich [...] Ich denke einmal, dass der Anteil jener, aber das weiß ich demographisch jetzt nicht, bei Menschen mit Migrationshintergrund eher in diesen Milieus angesiedelt sind. Natürlich gibt es auch, ich weiß nicht wie viel Prozent, Akademiker, Menschen mit Maturaabschluss oder Doppellehre, keine Ahnung ja. Aber so erkläre ich mir das, so könnte ich mir es auch vorstellen. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Raffael Zucalli nennt als Gründe den Akzent, dies betrifft aus seiner Sicht vor allem Deutsche, die fehlenden Netzwerke von Migranten und einen gewissen ‚latenten Rassismus‘.

Also Stimmen sind einmal das eine beim Radio. Das haben wir gehabt. Netzwerke sind der andere Punkt auf jeden Fall. Ich glaube die beiden Punkte sind sehr wichtig. Gewisser latenter Rassismus wird sicher eine Rolle spielen. Also ich kann mir vorstellen, dass das so ist. (Superfly – Raffael Zucalli)

Jasmin Dolati glaubt eher weniger an die Theorie, dass Migranten weniger über Netzwerke verfügen. Sie führt dazu folgendes an:

Weil ich glaube auch nicht dass Migranten weniger Netzwerke haben. Warum sollten sie weniger Netzwerke haben? Ich meine, Netzwerk ist etwas was jeder wenn man so etwas nimmt wie diese ganzen Plattformen die es auch gibt wo man sich über den Job oder was auch immer man macht sich auch präsentieren kann. Warum soll da ein Migrant oder eine Migrantin nicht genauso dabei sein wie ein anderer. (Radio Wien – Jasmin Dolati)

Auf die Frage, ob es sein könnte, dass der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund an den fehlenden Netzwerken liegen könnte, gibt Claus Pirschner folgendes an:

F: Das glaube ich schon, weil ja eben Studien belegen, dass sozusagen Partizipation in einer Gesellschaft, Teilhabe an einer Gesellschaft immer davon abhängt in welchen Netzwerken man ist. Und eine Maßnahme ist die Netzwerke von Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund zu stärken. Das war schon ein Ergebnis aus Studien vor 20 Jahren in Holland. Klar ja, sozusagen je besser jemandes Netzwerke sind, oder was heißt besser, je vielfältiger je mehr Überkreuzungen es hat mit anderen Netzwerken darauf kommt es darauf an. Ich habe mit einem Kollegen auch gesprochen, jetzt muss man sich studienmäßig mal anschauen ob es dann empirisch auch hält, aber dass es oft so ist, dass die erste Generation die dann studiert oft nicht sondern eher so Wirtschaft und Technik studiert. Und das sind natürlich Studien, die jetzt mal grundsätzlich Richtung Journalismus dich orientieren lassen. Während wenn du kulturwissenschaftliche, geisteswissenschaftliche Studien, philosophisches studierst finde ich oder politisches, dann bringt dich das eher mal in die Richtung auch. Es hat auch damit zu tun, was die erste Generation die studiert so als Studium wählt.

I: Da geht es vielleicht um den sozialen Aufstieg zuerst einmal.

F: Ja. Aber man müsste sich anschauen, ob das wirklich stimmt. Das ist eine Beobachtung aber das könnte man wahrscheinlich leicht ausheben lassen und vermutlich würde es das widerspiegeln. (FM4 – Claus Pirschner)

Albert Malli nennt als Grund die Annahme bei Migranten, dass man sie nicht will. Dies würde eventuell der Theorie entsprechen, dass gewisse Einwanderungsgruppen davon ausgehen, dass gewisse Institutionen nicht für sie gemacht sind.

Sie treten weniger mit uns in Kontakt und sie würden glaube ich mehr mit uns in Kontakt treten, wenn sie merken da ist einer von ihnen auch bei uns. Also gäbe es einen türkischen Moderator würde sich die türkische Community öfter bei Ö3 melden und nicht mit Problemen und was auch immer, sondern ganz normal wie andere Hörer auch mit einem Musikwunsch, mit einem Input, mit einer Wortmeldung. Ich glaube aber, dass das zunehmend besser wird aber dass wir lange nicht dort sind wo wir sein sollten. (Ö3 – Albert Malli)

Bei Ö1 liegt der geringe Anteil von Journalisten mit Migrationshintergrund konkret am Personaleinsparungsprogramm des ORF.

Wir rekrutieren Leute nicht nach diesen oder solchen Kriterien. Wir nehmen die Leute, die wir für geeignet halten. [...] Eines ist ganz ganz wichtig für sie. Der ORF fährt seit vielen Jahren ein extrem hartes Personaleinsparungsprogramm. Wir haben in den letzten vielleicht 6 Jahren etwa 18 % unseres Personals eingespart, also das ist jeder fünfte oder jede fünfte und auch schon davor gab es lange Zeit keine Nachbesetzungen. Das heißt wir haben überhaupt sehr sehr sehr sehr wenig sozusagen Nachwuchs rekrutiert. [...] Und damit sozusagen ist uns fast eine ganze Generation von jüngeren Menschen und damit auch eine Generation von jüngeren Menschen mit Migrationshintergrund, die mit Sicherheit über die entsprechende Qualifikation verfügt hätten, entgangen. (Ö1 – Peter Klein)

Bei der Frage, ob strukturelle Rahmenbedingungen für die Unterrepräsentation in Frage kommen bzw. ob strukturelle Rahmenbedingungen geändert werden sollten, um den Zugang von JournalistInnen mit Migrationshintergrund zu erleichtern, gaben die Interviewpartner folgendes an:

Naja, die strukturellen Rahmenbedingungen innerhalb der Medien sehe ich jetzt nicht. Ich meine, schau, je mehr Menschen mit journalistischen Fokus da sind, desto mehr werden sich auch bewerben. Egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund. [...] Aber die Rahmenbedingungen die dies ermöglichen, dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund zum Radio oder in elektronische Medien kommen, liegt ja ganz woanders, liegt ja in der Politik und in der Integration in der gesellschaftlichen ja. Also wir als Medium können keine Rahmenbedingungen setzen wo das Interesse junger Menschen liegt, das muss schon auch die Politik machen, dass Menschen mit Migrationshintergrund integriert sind in der Gesellschaft und dann entwickeln sie sich wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Also ich denke einmal die Rahmenbedingungen generell müsste sein, dass kein Unterschied gemacht wird ob oder ohne Migrationshintergrund. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Also, dass man formellere Bewerbungsprozesse macht zum Beispiel. Wo jetzt beispielsweise die Namen nicht klar werden. Ja würde sicher was helfen. Absolut. Ist immer die Frage, ob sich die Leute privat daneben daran halten. (Superfly – Raffael Zucalli)

[...] ich glaube mittlerweile, dass es so eine strukturelle Maßnahmen sein müsste. Das es nicht nur an einzelnen Redaktionen liegt, sondern da müsste man sich Programme denken, Schritte und Vernetzungen wie so eine Öffnung passieren könnte. Es gibt in Österreich den Verein M-Media. Sie betreiben diese Art von Arbeit. Sie wollen Immigranten vernetzen und sichtbar machen [...] (Radio Orange – Pawel Kaminski)

11.7. Maßnahmen zur Förderung von kulturellen Vielfalt

Konkrete zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung der kulturellen Vielfalt in den eigenen Redaktionen wurden von FM4 und Ö3 genannt.

Daher sind wir schon dazu übergegangen, auch wenn sich Leute bei uns vorstellen, Menschen mit Migrationshintergrund proaktiv auf sie zu heranzugehen oder in einem Auswahlverfahren bevorzugt zu behandeln. (Ö3 – Albert Malli)

11.7.1. Gezieltes Ansprechen

Die Frage, ob man Journalisten mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen sollte beantworteten die Interviewpartner unterschiedlich und gaben hierzu auch verschiedenste Gründe an, warum man sie aktiv ansprechen sollte oder auch nicht.

Folgende Interviewpartner sprachen sich für ein gezieltes Ansprechen aus und führten diese auf folgende Gründe zurück:

Ja muss man, weil sonst kommen sie nicht.

Als Grund führt Albert Malli bereits in der vorangegangenen Frage zum niedrigen Anteil der Bewerbungen von Migranten folgendes an:

Das liegt daran. Dass sie glauben, dass sie hier ohnehin nicht willkommen sind. (Ö3 – Albert Malli).

Für Christian Tang sind die Gründe für den niedrigen Anteil von Journalisten mit Migrationshintergrund nicht in den fehlenden Netzwerken zu verorten. Auch das direkte Ansprechen von solchen Gruppen hält er nicht für sinnvoll und begründet dies wie folgt:

Wobei ich sage es gibt ja bereits schon eine Anlaufstelle, man muss sich ja informieren. Und wenn ich aber ohnehin nicht ein Mensch bin, der sich gerne informiert, habe ich auch im Journalismus nichts zu suchen, das muss man klar sagen. (Energy - Christian Tang)

Bei der Frage, ob auch potentielle Bewerber mit Migrationshintergrund sich aktiv bewerben und mehr Initiative zeigen müssten, antwortet Claus Pirschner:

Ich glaube schon, dass es bei beiden Seiten liegt, weil als Medium hat man einfach auch eine Durchlässigkeit zu gewährleisten gegenüber Zielgruppen, jetzt als Zuhörende genauso wie was den Nachwuchs betrifft. Ich glaube das ist nie nur ... also klar haben wir Schritte zu tun.
(FM4 – Claus Pirschner)

11.7.2. Quote

Die Frage über die Quote haben einige der Interviewpartner teilweise bevor ich sie direkt danach fragen konnte vorab von sich aus angesprochen. Vermutlich wurde dies unter Medienfachleuten bereits in einem anderen Rahmen diskutiert. Interessant ist, dass die Quotengegner einen drohenden Qualitätsverlust anführten oder die Notwendigkeit einer Quote nicht für gegeben hielten. Die Bewerbung steht jedem oder jeder Person offen, der die Qualifikation mitbringt, so die Interviewpartner.

[...] eine Quote sozusagen einzuführen und zu sagen jetzt ist es gut und jetzt ist es richtig halte ich nicht für realistisch und nicht von Nöten prinzipiell. Weil man ja auch Menschen nach ihrer Qualifikation, Leistung und so weiter einstellen sollte und auch nach den Kriterium wie gut sie in das Team passen und das ein Mustafa, ein Anton oder was auch immer es ist, ist mir ziemlich wurscht ja.

Ich finde nicht, dass das sinnvoll ist. Sind wir in allen Bereichen der Gesellschaft nur dann gerecht, wenn wir die Gesellschaft tatsächlich 1:1 abbilden. Dann müsste ich auch viele Kinder hier haben und viele Senioren. Das geht nicht. Ich möchte Menschen hier haben, die für den Job brennen, die sich dafür interessieren und da ist es mir ganz egal woher sie kommen. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Ebenso führt Albert Malli an, dass es wohlmöglich zu einem Qualitätsverlust bei der Qualifikation des Personals kommt.

Ich glaube, dass das nichts bringt. Dann würden dann eher die schlechter qualifizierten die besser qualifizierten, also das würde dazu führen, dass die schlechter qualifizierten mit Migrationshintergrund die besser qualifizierten ohne Migrationshintergrund aus den Redaktionen drängen. Das sehe ich auch nicht ein. Also ich glaube es sollte eine Redaktion auch wie ein Unternehmen die Chance haben sich am freien Markt die Leute zu suchen, mit denen sie glaubt das beste Produkt herstellen zu können. (Ö3 – Albert Malli)

Ähnlich argumentiert auch Peter Klein von Ö1 für den die Qualifikation im Vordergrund steht.

Ich bin in Wahrheit dafür die Bestqualifiziertesten zu nehmen und es ist mir völlig egal. Wie gesagt bei gleicher Qualifikation da kann man sich dann wirklich darauf einigen und wir würden es auch mit Sicherheit tun bei gleicher Qualifikation sozusagen Menschen mit Migrationshintergrund. Ansonsten ist ... das ist nicht von vornherein ein positives Kriterium, also es ist nicht a priori ein positives Kriterium. Wir brauchen Leute die was können und die das Medium lieben. (Ö1 – Peter Klein)

Raffael Zucalli gibt an, dass vor allem die Erfüllung der Quote bei einem Personalmangel schwierig umsetzbar ist. Er hält andere Maßnahmen für sinnvoller und zweckdienlicher.

Es kommt darauf an, was du unter fördern verstehst. Also ob man sozusagen Quoten machen sollte, was ich für keine besonders gute Idee halte, weil dann macht man sich Schranken wenn man nehmen kann und wenn nicht und wenn es jemanden da gibt, der Migrationshintergrund hat und braucht dringend jemanden ist es einfach schwer jemanden zu suchen der das hat. Wenn es darum geht bei gleicher Qualifikation jemanden mit Migrationshintergrund zu nehmen, könnte ich mir das vorstellen. Nur ist wieder die Frage dann wie misst man die gleiche Qualifikation und so weiter. Anreize zu schaffen würde ich sehr gut finden Leute mit Migrationshintergrund anzustellen. (Superfly – Raffael Zucalli)

Jasmin Dolati dagegen möchte keinen Unterschied machen zwischen Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund, für sie steht die Person im Vordergrund.

Nein, es hilft ihnen nicht weil es muss der Mensch passen mit seinen Fähigkeiten und was er mitbringt und nicht so sehr woher er kommt.

Sie fürchtet keinen Qualitätsverlust, vielmehr fordert sie eine Gleichbehandlung von Migranten. Wahrscheinlich hätte man hier noch direkter fragen müssen, ob sie befürchtet eine Quote könnte für die Journalisten zum Stigma werden und daher eine subtilere Förderung von kultureller Vielfalt zielführender erachtet.

[...] Ich möchte selber nicht behandelt werden anders, weil ich einen Migrationshintergrund habe. Ich möchte, dass das gleich ist und es ist mir schon klar, dass durch jahrelange Ausgrenzung und Schlechterbehandlung [...] sehr viele mit Migrationshintergrund auch Defizite haben, nämlich indem dass sie nicht gesehen wurden und nicht wahrgenommen

wurden. Aber ich glaube, dass sich erstens schon sehr viel ändert auch so in dieser Einstellung und dass man wahrscheinlich zweitens Migrantinnen und Migranten unterstützen und stärken muss, dieses Selbstbewusstsein an den Tag zu legen, ich sage einmal ganz normal unter Anführungszeichen mit dem umzugehen und nicht jetzt im Sinne von 'ich muss jetzt besser behandelt werden und schon gar nicht natürlich schlechter, sondern im Sinne von alle Menschen sind gleich. Also wenn sie sich jetzt bei mir bewerben würden, es ist mir völlig egal ob sie jetzt aus China, aus der Türkei oder Gramatneusiedl kommen. Es ist mir wirklich völlig egal, wenn sie jetzt können was ich jetzt brauche, dann ist es mir natürlich lieber wenn sie mehr mitbringen an Erfahrung an kultureller Vielfalt, an Einstellung usw. ja aber am Ende würde ich das nicht jetzt in irgendeiner Form bewerten woher sie kommen. Weil ich der Meinung bin, dass Menschen eben gleichbehandelt werden müssen. (Radio Wien – Jasmin Dolati)

Den vorangegangenen Aussagen zur Quote steht die Aussage von Claus Pirschner, der für die Einführung einer Quote eintritt.

Quoten kann man ja immer gießen mit Zeitvorgaben, also dass eine Quote nicht morgen sondern vielleicht in Zweijahresschritten erreicht werden muss so wie es beim ORF was die Frauenquote betrifft. Ich bin auch Gleichstellungsbeauftragter im ORF und wir haben eine Zielvorgabe von 45 % Frauen auf allen Ebenen mindestens und müssen in Zweijahresschritten nachweisen, dass wir genug getan haben um das zu erreichen. Wir haben dann immer in Zweijahresschritten haben wir auch Quotenvorgaben. [...] Also sozusagen man kann ja darüber reden wie schnell diese Quoten erreicht werden sollen. Was aber auch schon immer hilfreich ist und das haben wir im ORF im Moment nicht, dass wäre das schon mit Sanktionen zu versehen wenn Quotenvorgaben nicht eingehalten werden, weil dann geht es schneller wie man in Norwegen gesehen hat bei der Frauenquote. (FM4 – Claus Pirschner)

Die Frage warum so viele Menschen trotzdem gegen die Quote sind, begründet er folgendermaßen.

[...] Sie verstehen die Quote nicht. [...] Sie glauben immer und sagen dann 'naja dann kommt dann weniger Qualifikation' herein. Das stimmt ja nicht. [...] bei Hearings dann zum Beispiel geht es auch immer darum, dass der Quotenbevorzugte also die Frau in dem Fall oder jetzt sagen wir mal die Migrantin dann zum Zug kommt, wenn bei gleicher Qualifikation und nicht sowieso die Frau vorgezogen wird, das könnte man auch machen, aber bei uns beim ORF ist

es so, dass wenn zwei gleich qualifiziert sind, die Frau vorzuziehen ist. Und das verhindert, dass schlechter qualifizierte zum Zug kommen. (FM4 – Claus Pirschner)

Zu den Gründen, die für die Einführung einer Quote sprechen, gibt er folgendes an:

[...] Und ich glaube, also vom Grundsatz her. Ich glaube, dass manche das auch nicht wollen, weil es darum geht den Kuchen ein Stück aufzuteilen. Das wollen sie nicht so schnell.

[...] Die Quote ist nicht das schickste Instrument. Es ist nur notwendig. Wir können jetzt sagen, wir lassen noch ein zwei Generationen warten bis das halbwegs aufgeteilt ist oder wir machen das jetzt. Und da bin ich dafür, dass wir das jetzt machen und dann brauchen wir eine Quote. Also eben wir sehen bei der Frauengleichberechtigung, dass es zu langsam geht ohne Quote. Das ist zu wenig. (FM4 – Claus Pirschner)

[...] Ich glaube eher, dass es zu einem Qualitätsverlust führt, wenn man diese Quoten nicht schnell einführt, weil wenn du ganze Bevölkerungsgruppen so strukturell nicht dabei hast, fehlt dir eben diese Vielfalt an Zugängen und dann hat das Medium einen Qualitätsverlust, weil es weniger Realität abbilden werden können. (FM4 – Claus Pirschner)

Pawel Kaminski merkt zur Quote zusätzlich an, dass diese nur geeignet ist, wenn sie als eine von vielen Maßnahmen realisiert wird und führt seine Gründe hierzu an:

Wenn man diese Quote alleine durchsetzen möchte, dann entstehen immer sehr viel Widerstand und sehr viel Abneigung, weil man fühlt sich zu etwas gezwungen. Ich glaube es wäre wichtiger so ein Verständnis dafür aufzubauen und auch ein Verständnis dafür, dass das allen zugutekommt auch den Medien und nicht nur eine Wohltat ist an arme Migranten und Migrantinnen. (Radio Orange – Pawel Kaminski)

11.7.3. Anonyme Bewerbungen

Die Frage nach anonymen Bewerbungen, d.h. ohne Angaben von Namen, Geschlecht, Foto, etc., standen die Interviewpartner weniger ablehnend gegenüber wie bei der Frage nach der Quotenregelung.

Das kann schon sein, dass ich es anders filtere, aber ich möchte gewisse Filter die ich mir im Laufe meines Lebens angeeignet habe nicht künstlich abschalten müssen, weil die mir ja helfen beim Filtern. Ich mache mir eine künstliche Barriere damit, wenn ich noch diese zusätzliche Hürde habe. (Energy – Christian Tang)

Ich fände das traurig, wenn das wirklich notwendig wäre. Ich wäre eher dafür, dass die Leute sich die Mühe geben das zu reflektieren, es zu verstehen bevor man solche Maßnahmen als Zwangsverpflichtung einführt. (Radio Orange – Pawel Kaminski)

Na gut, was man schon braucht ist einen Eindruck dessen wie der Mensch tickt und welche Erfahrung er hat. Muss man natürlich schon wissen. Aber finde ich ist eine ganz eine spannende Geschichte. Kein Foto, keine Möglichkeit herauszufinden ob es da ein Migrationshintergrund gibt oder nicht, ob es eine sexuelle Orientierung gibt oder was auch immer. Finde ich sehr spannend, finde ich gut ja. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Ja. Also wir machen das im ORF zum Teil zum Beispiel beim Orchester. Da ist das so. Da wird hinter dem Vorhang gespielt. [...] Es ist zumindest so, dass also unser Orchester hat zumindest im internationalen Vergleich sind wir nicht so schlecht mit Frauenanteil. (FM4 – Claus Pirschner)

11.8. Positive Effekte durch MigrantIn-JournalistInnen

Auf die Frage, ob die Mitarbeit von Journalisten mit Migrationshintergrund sich positiv auf die Berichterstattung auswirkt, haben dies alle Interviewpartner bejaht. Hierbei lag der Fokus jedoch auf verschiedene Aspekte.

Energy, Kronehit und Superfly betonten den kulturellen Hintergrund als Bereicherung um einerseits Alltagsrassismen entgegenzuwirken und andererseits bei der Recherche zu migrantischen Milieus.

Jemand der Migrationshintergrund hat, hat wahrscheinlich auch entsprechende Erfahrungen aufgrund seiner Hautfarbe aufgrund seiner Kultur in seiner Kindheit in seiner Jugend gemacht und deswegen mit gewissen Themen anders um als jemand der diese Erfahrungen nicht gemacht hat vielleicht sensibler. Vielleicht wird mehr hinterfragt, vielleicht durchschaut man gewisse Muster besser. Ich sag das aber alles im Prinzip im Konjunktiv, weil das nicht zwingend so sein muss. (Energy – Christian Tang)

Erstens einmal bringen sie ihren Background aus ihren Heimatländern unter Anführungszeichen mit, [...] aber natürlich immer in diesen, [...], einerseits das Elternhaus, [...], aber auch die österreichische Realität in diesem Zwiefeld sozusagen [...]. Und das ist ja auch so, dass wir oft und Medien generell über diese Problematik unter Anführungszeichen berichten und gerade solche Menschen an der Hand zu haben, die wissen worum es da geht, das kann ja nur eine Bereicherung sein. Sehe ich auf jeden Fall so. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Aber gerade wenn man beispielsweise viel Chronik macht, dann bewahrt es einen beispielsweise davor irgendwelche komischen Alltagsrassismen zu verwenden, wenn die Leute die Migrationshintergrund haben und diese falsch erkennen das einbringen. (Superfly – Raffael Zucalli)

Albert Malli betonte die Erweiterung der Zielgruppe auf die migrantischen Zuhörer als ein Ziel von Ö3, die ja noch Medien der Heimat ihrer Eltern konsumieren.

Es kann sich sogar positiv auf die Quote auswirken. Weil in meiner Bakk-Arbeit schreibe ich auch darüber, dass Menschen mit Migrationshintergrund die öffentlich-rechtlichen Programme seltener nutzen. Sie schauen noch sehr viel Heimatfernsehen oder Fernsehen ihrer ehemaligen Heim (Ö3 – Albert Malli)

Jasmin Dolati, die Programmchefin von Radio Wien, sieht den größten Gewinn in inhaltlichen Bereich und sich daraus neue Themen für das Programm entstehen.

Glaube ich schon, weil Journalismus hat ja [...] auch immer sehr viel mit subjektiven Wahrnehmungen [...] zu tun. [...] Und ich finde eben, dass Menschen die eben aus unterschiedlichen Ländern und unterschiedlichen Kulturen und auch Religionen und Sprachen haben, Dinge eben unterschiedlich sehen und diese Vielfalt und dieser Mix ist eben eine spannende Geschichte. (Radio Wien – Jasmin Dolati)

Ähnlich sieht es auch Claus Pirschner, der jedoch auch die unterschiedlichen Herangehensweise an einen Beitrag als den größten Vorteil sieht.

Ich glaube, dass sich die Zugänge subtiler geworden sind. [...] Wenn wir unsere Sitzungen haben, dann habe ich den Eindruck, dass mehr Zugänge diskutiert werden wie wir an eine Geschichte rangehen. Wen wir jetzt überhaupt auswählen für ein Interview, da habe ich den Eindruck, dass da noch mehr Möglichkeiten versprochen werden, weil die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch noch mehr Ideen und Zugänge einbringen. (FM4 – Claus Pirschner)

Bei Ö1 liegt der Fokus bei den unterschiedlichen Themenzugängen und der Betrachtung von Ereignissen aus einer globaleren Sicht.

Worauf ich mich aber sehr freue, wenn wir mehr Leute mit Migrationshintergrund haben werden, dass unsere Themenfelder sich ausweiten ja. [...]. Also wovor ich mich am allermeisten fürchte ist Provinzialismus, um es klar und deutlich zusagen, und ich gehe schon davon aus, dass Leute, die Großeltern in Indien oder Syrien oder in Chile oder in Peru oder in Uganda oder sonst irgendwie haben einen sozusagen etwas umfassenderen Blick auf Welt haben und auch eine andere Sicht haben. (Ö1 – Peter Klein)

11.9. Zukunftsperspektive

Alle Befragten antworteten auf die Frage, wie sich die Zahl der Journalisten mit Migrationshintergrund in Zukunft entwickeln wird mit einem Zuwachs.

Definitiv mehr. Also schon jetzt so in den paar Jahren, die ich das mache fällt mir auf es gibt eine gewisse Aufbruchstimmung Leute zu nehmen, die nicht mehr dem typischen Bild des Journalisten entsprechen. Also ich glaube dass immer bessere Chancen Frauen und Leute mit Migrationshintergrund haben auf jeden Fall. Also das ist nicht nur Einbildung, mir kommt vor es wird wirklich besser. (Superfly – Raffael Zucalli)

Natürlich wird es mehr geben, klar. So wie die Bevölkerung sich entwickelt wird sie auch alle Ebenen der Gesellschaft durchdringen logischerweise. (Kronehit – Michael-Werner Kronenfels)

Es gibt schon einige Namen einige Person, die im Medienbereich aktiv sind. Das bringt die Hoffnung oder ich denke schon, dass das Tendenz wird, dass sie mehr werden. Nichtsdestotrotz es wäre irrsinnig wichtig das zu fördern und so auf struktureller Ebene schauen wie man das unterstützen könnte. (Radio Orange – Pawel Kaminski)

Albert Malli geht sogar davon aus, dass der Migrationshintergrund in den Hintergrund treten und als solcher erkennbar sein wird.

Es wird sicher mehr werden. Es wird deutlich mehr werden. Das aller ärgste ist ja, es wird so stark sein und man wird es gar nicht mehr merken. [...] Also manchen Menschen siehst du vielleicht an. ' Ach schaut ein bisschen aus wie ein Türkin' zum Beispiel oder so, aber du hörst es nicht mehr. (Ö3 – Albert Malli)

12. Zusammenfassung und Analyse

Das nachfolgende Kapitel umfasst eine Zusammenfassung sowie eine Analyse zum Thema unter Berücksichtigung der geführten Interviews und der vorhandenen Untersuchungen und wissenschaftlichen Schriften zum Thema.

12.1. Journalismus und Berufsrollen

Die Bedeutung und die Aufgabe des Journalismus bildete die Einstiegsfrage zu den Interviews. Die grundsätzliche Frage nach der Funktion des Journalismus lässt Rückschlüsse zu, welche Einstellung die Interviewpartner zum journalistischen Beruf haben und welche medialen Funktionen sie mitunter als wichtigste Aufgabe ansahen. Im Hinblick auf das Forschungsinteresse war dies für die vorliegende Arbeit eine wichtige Frage, da in gewisser Hinsicht öffentlich-rechtliche als auch private Medien eine demokratiepolitische Funktion in unserer Gesellschaft inne haben, dessen sie sich auch bewusst sein sollten. Während daher einige die reine Informationsvermittlung (z.B. sorgfältige Recherche, Aufbereiten der Informationen für ein gewisses Publikum, Informationen filtern – Gatekeeper Rolle, objektive Berichterstattung etc.) als wichtigste Aufgabe des Journalismus aufzählten, stellten andere Interviewpartner den Journalismus und die journalistische Arbeit auch in einen größeren gesellschaftlichen Kontext und gaben daher an, dass die Aufgabe des Journalismus über die reine Informationsvermittlung hinausgeht und die Aufgabe hat Zusammenhänge zu erklären sowie die Tragweite von bestimmten Ereignissen für die Gesellschaftsmitglieder zu vermitteln. Einige der Befragten sahen den Journalismus als ein Teil der demokratischen Kultur, die als 4. Macht in einer demokratischen Gesellschaft eine nicht unwesentliche Kontrollfunktion ausübt.

12.2. Radiojournalismus

Die Frage welche Voraussetzungen notwendig sind im Radiojournalismus umfasste die Fragen zu formellen Voraussetzungen (z.B. Bildungsweg und Praktikas/Erfahrungen) als auch Fragen zu Charaktermerkmalen, Sprachkenntnissen und Stimmvermögen. Grundsätzlich ist ein bestimmter Bildungsweg zur Ergreifung des journalistischen Berufes nicht notwendig ebenso ist ein bestimmter Bildungsabschluss keine zwingende Voraussetzung für den Beruf. Jedoch gaben einige der Interviewpartner an, dass man bei gleicher Qualifikation einen Universitätsabsolventen einer Person ohne Universitätsabschluss vorziehen würde. Ein bestimmter Bildungsweg ist zwar keine zwingende Voraussetzung, aber wohlmöglich stellt ein Universitätsabschluss ein positiv Kriterium dar, wenn auch kein ausschlaggebendes. Quereinsteiger, so die Interviewpartner, haben ebenso die Möglichkeit im journalistischen Berufsfeld tätig zu werden - eine journalistisch fundierte Ausbildung ist zu Beginn nicht zwingend erforderlich. Ein ausländischer Bildungsabschluss stellt für keinen der Interviewpartner einen Nachteil dar, das wurde so von allen Interviewpartnern bestätigt.

Sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache wurden von allen Interviewpartnern als ein wichtiges Bewerbungskriterium genannt, da das Medium von Sprache lebt. Eine Besonderheit im Radio ist jedoch die Stimme und die Sprachfärbung. Hier haben es Personen mit deutschem Migrationshintergrund und einem erkennbaren Bundesdeutschen Akzent besonders schwer. Bis auf die Mainstream-Medien Ö1 und FM4, wo auch journalistische Mitarbeiter mit einem Bundesdeutschem Akzent on-air mit ihren gesprochenen Beiträge gehen, haben die anderen Mainstream-Medien dies für problematisch erachtet. Die Gründe hierzu waren zu meist das Publikum, das einen solchen Akzent als unsympathisch empfindet sowie die Pflege des Images als österreichischer Sender erkennbar zu sein und als solches auch wahrgenommen zu werden (letzteres wurde von Ö3 besonders hervorgehoben). Peter Klein gab zudem an, dass ein Bundesdeutscher Akzent bei Ö1 kein Hindernis darstellt jedoch in einigen wenigen Bereichen wie z.B. bei Nachrichtensprechern nicht möglich ist. Off-Air stellt ein Akzent bei der Einstellung kein Hindernis dar.

Angesprochen auf die Charaktermerkmale wurden von den Interviewpartnern in der Folge Neugier, Interesse, Leidenschaft und Sorgfalt genannt. Raffael Zucalli von Superfly misst den Charaktermerkmalen sogar mehr Bedeutung zu als den formellen Voraussetzungen. Praktika

und andere Erfahrungen zur journalistischen Arbeit bilden für die Befragten eine gute Basis, sind jedoch für die meisten Interviewpartner kein zwingendes Kriterium.

12.3. Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund

Wie hoch der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den eigenen Redaktionen ist konnte bzw. wollte mir keiner der Interviewpartner beantworten. Obwohl der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund den Interviewpartnern nicht bekannt war, schätzten sie den Anteil für gering ein. Hier hätte man die Interviewpartner darauf aufmerksam machen müssen, dass gezielte Maßnahmen ohne Wissen um den Anteil der Journalisten und Journalistinnen nicht möglich sind. Zudem gaben die Interviewpartner an, dass auch bei Bewerbungen der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unterdurchschnittlich ist.

Erwähnenswert ist die Aussage von Claus Pirschner von FM4, wo jeder zweite Mitarbeiter einen Migrationshintergrund hat. Allerdings räumt er ein, dass Einwanderungsgruppe aus Südosteuropa und der Türkei unterrepräsentiert sind. Hierzu wurden konkrete Maßnahmen gesetzt um Nachwuchsjournalisten aus diesen Ländern im Assessment-Center anzusprechen bzw. ist FM4 dazu übergegangen diese Personengruppe nicht mehr direkt anzusprechen, da MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bei FM4 einen subtileren Vorgehensweise besser erachteten, sondern in Community Zeitschriften lediglich über die Möglichkeit der Teilnahme am Assessment-Center anzukündigen. Bei Ö3 werden Bewerber mit Migrationshintergrund aktiv angesprochen. Bei den Privatsendern dagegen spielt nach Aussagen der Interviewpartner der Migrationshintergrund keine Rolle auch ein gezieltes Ansprechen erachtet man für nicht notwendig und auch nicht für sinnvoll. Die Interviewpartner betonten, dass die Qualifikation vor dem Migrationshintergrund steht. Ebenso erklärte Peter Klein (Ö1) dass die Qualifikation der wichtigste Faktor bei der Einstellung darstellt und auf die Herkunft eines Bewerbers weder als positives noch als negatives Kriterium Rücksicht genommen wird. Allerdings könnte man sich vorstellen zukünftig bei gleicher Qualifikation eventuell den Bewerber mit Migrationshintergrund der Personen ohne Migrationshintergrund vorziehen, ähnlich wie bei Bewerbungsverfahren mit Frauen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Aufgrund von Personaleinsparungsmaßnahmen ist die Frage nach der Einstellung von neuem Personal

jedoch nicht gegeben, daher gibt es auch derzeit keinerlei Maßnahmen um den Anteil zu erhöhen.

12.4. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Migranten-Journalisten

Die Frage nach der Quotenregelung wurde von allen Interviewpartnern bis auf FM4 und Radio Orange abgelehnt. Als Gründe für die Ablehnung wurden genannt: Qualitätsverlust, Einschränkung bei der freien Personalauswahl und die Gleichbehandlung von Personen mit Migrationshintergrund. Grundsätzlich betonten alle Interviewpartner, dass ein Bewerber nach seiner individuellen Qualifikation und nicht nach seiner Herkunft beurteilt werden sollte. Einige Interviewpartner gaben an, dass eine Quotenregelung zu einem Qualitätsverlust bei der Qualifikation des Personals führen würde. Diese Aussage impliziert in einem gewissen Ausmaß, dass es nicht genügend qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund gibt oder dass die Quote automatisch die Person mit Migrationshintergrund bevorzugen würde ungeachtet der Qualifikation. Die Qualifikation einer Person ist bei allen gängigen Quotenmodellen ein selbstverständliches Kriterium, daher ist davon auszugehen, dass es bei den Interviewpartnern Vorbehalte und Ängste zur Quote als Maßnahmeninstrument gibt. Von dieser Annahme geht auch Claus Pirschner von FM4 aus, er führt an, dass die Quotenregelung nicht als das schickste Instrument erachtet wird, aber als ein geeignetes Mittel ist um struktureller Diskriminierung entgegenzuwirken. In seiner Argumentation gibt er zu bedenken, dass die strukturelle Diskriminierung die Vielfalt einschränkt und den Medien dadurch vielfältige Zugänge und Realitäten fehlen, dies wiederum führt aus seiner Sicht zu einem tatsächlichen Qualitätsverlust. Nennenswert ist auch die Aussage von Jasmin Dolati von Radio Wien. Sie führt in keinem Satz den Qualitätsverlust als Gegenargument zur Quotenfrage an, sie tritt für die Gleichbehandlung von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund ein. Hier hätte man wahrscheinlich Jasmin Dolati näher fragen müssen, ob sie einen subtileren Umgang zur Förderung von kultureller Vielfalt in Redaktionen sinnvoller und zielführender erachtet. Vielleicht auch um den Eindruck nach außen nicht entstehen zu lassen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund weniger der Qualifikation geschuldet ist, sondern dem ‚Gutmenschentum‘ einiger weniger oder eben einer Quote. Wichtig ist auch die Aussage von

Pawel Kaminski von Radio Orange, der die Quote nur im Zusammenhang mit einer Vielzahl von Maßnahmen für sinnvoll erachtet, da die Quote zu viel Widerstand hervorruft.

Die Frage nach anonymen Bewerbungsverfahren als der Bewerbung ohne Angaben zu Geschlecht, Name, Adresse, Alter, Foto etc., die Auskunft über die Herkunft eines Bewerbers schließen lassen könnte erachteten einiger der Interviewpartner als ‚spannend‘ bzw. interessant. Auf die Frage nach anonymen Bewerbungsverfahren als mögliche Maßnahme zum Abbau von Vorbehalten reagierten die Interviewpartner weniger ablehnend im Vergleich zur Quote. Laut Claus Pirschner wird dies teilweise bei Radioorchester gehandhabt, die Musiker und Musikerinnen spielen hinter einem Vorhang. Die Frauenquote beim österreichischen Radioorchester konnte erhöht werden auf 30 %.

12.5. Zukunftsperspektive

Bei der Frage nach der Zukunftsperspektive zum Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund gaben alle Interviewpartner an, dass der Anteil steigen wird aufgrund der demographischen Entwicklung in unserer Gesellschaft. Die Frage ist wie langer der Prozess dauern wird, bis Migrant-Journalisten entsprechend ihrer Anzahl an der Gesamtbevölkerung vertreten sind. Hierzu gibt es bereits vielversprechende Ansätze und Netzwerkbildungen seitens der Migrant-Journalisten.

13. Fazit und Ausblick

Bei den Interviewpartnern konnte ich persönlich keine Vorbehalte gegenüber Journalisten mit Migrationshintergrund feststellen. Die Medienverantwortlichen der jeweiligen Radiosender stehen dem Thema nicht völlig verschlossen gegenüber, aber auch nicht vollends offen. Den meisten Interviewpartnern ist der geringe Anteil von Journalisten und Journalistinnen mit Migrationshintergrund wohl bewusst, aber die Gründe und auch die Ansätze für oder gegen gezielte Maßnahmen zur Anhebung des Anteils sind unterschiedlich.

Als Gründe für die Unterrepräsentation von Migranten-JournalistInnen wurden unterschiedlichste Annahmen getroffen. Wahrscheinlich liegen die Gründe für die Unterrepräsentation an den Migranten und auch an den Medien selbst. Seitens der Chefredakteure bzw. andere Führungskräfte wurden Sprachbarrieren, fehlende Netzwerke, latenter Rassismus, fehlende Selbstsicherheit und Hemmschwellen als Gründe für den geringen Anteil an Bewerbern mit Migrationshintergrund genannt. Die Frage ist ob unzureichende Deutschkenntnisse tatsächlich eines der Gründe sein kann für die geringe Anzahl. Man sollte meinen, wer sich ernsthaft bei einem Medienunternehmen wie z.B. beim Radio bewirbt, bringt vermutlich auch eine gewisse Sprachaffinität mit. Einige Migranten und Migrantinnen der 2. Generation sind bereits in Österreich geboren und haben den österreichischen Bildungsweg durchlaufen, daher sind Sprachbarrieren als Grund auf den ersten Blick nicht nachvollziehbar. Anders sieht es mit erkennbaren Akzenten aus, dies dürfte vor allem für Migranten aus Deutschland ein Problem sein. Die Bedeutung von Netzwerken wurde mehrheitlich von den Interviewpartnern als nicht wichtig erachtet. Ein Interviewpartner widersprach dieser Aussage und merkte an, dass die Bedeutung von Netzwerken seitens der Medien oft runtergespielt wird. Untersuchungen im Bereich der Tageszeitungen zeigten, dass Netzwerken dort sehr wichtig sind. Eventuell sind persönliche Netzwerke beim Berufseinstieg weniger wichtig als beim Karriereverlauf z.B. bei der Festanstellung.

Ein weiterer Aspekt den es noch zu erforschen gilt ist, ob und welche Migrantengruppen sich für das journalistische Berufsfeld interessieren und welchen Status der Beruf des Journalisten bzw. einer Journalistin für die jeweiligen Einwanderungsgruppen hat. Eine weitere Annahme wäre, dass der Journalistenberuf für bestimmte Gruppen weniger attraktiv erscheint. Besonders für Migranten der ersten und zweiten Generation steht eventuell der soziale

Aufstieg wesentlich mehr im Vordergrund und wohlmöglich verspricht der Beruf des Journalisten bzw. Journalistin, in Zeiten von Personalreduktion und prekären Arbeitsverhältnisse, nicht die erwünschte Sicherheit und den sozialen Aufstieg. Hier müsste man näher forschen und die Berufswünsche und -perspektiven junger Migranten und Migrantinnen ausleuchten.

Besonderen Widerstand gab es bei der Frage zur Quote. Sie wurde von den Interviewpartnern bis auf wenige mehrheitlich abgelehnt. Hier gab es unterschiedliche Begründungen warum eine Quotenregelung als nicht zielführend erachtet wird. Die Quote wird von Medienverantwortlichen als Qualitätsverlust und Einschränkung bei der freien Personalwahl verstanden. Im Zusammenhang mit der Quote wurde die Qualifikation als wichtigstes Kriterium für die Anstellung eines journalistischen Mitarbeiters genannt, der Migrationshintergrund spiele dabei keine Rolle. Hier hätte man eventuell noch genauer fragen müssen welche Qualifikationskriterien herangezogen werden und ob migrationsspezifische Kenntnisse (Stichwort interkulturelle Kompetenz, Zielgruppenkenntnisse, Sprachkenntnisse, etc.) bei einer Bewerbung positiv bewertet werden würden. Sender, die Hörer und Hörerinnen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe haben, wertete die migrationsspezifischen Kenntnisse von Migranten-JournalistInnen positiv. Ein weiterer nicht unterschätzbarer Aspekt im Zusammenhang mit der Quote ist zudem, dass die Qualifikation von Mitarbeitern entwertet werden könnte, weil die Befürchtung vorhanden ist beispielsweise als „Quotentürke“ abgestempelt zu werden. Hier wäre es eventuell wie Röben vorschlägt – siehe hierzu Kapitel 9.3. – sinnvoller bewusst Fördermaßnahmen zu setzen im Sinne einer positiven Diskriminierung.

Das Bewusstsein über die geringe kulturelle Vielfalt ist zwar in den Redaktionen vorhanden, aber es fehlt zum Teil bei manchen Sendern noch an konkreten Maßnahmen um diesen Mangel zu beheben. Eine Vorreiter-Rolle nehmen hier lediglich die öffentlich-rechtlichen Sender ein, hier werden schrittweise Maßnahmen gesetzt um Nachwuchs-Journalisten und Journalistinnen zu erreichen.

Literaturverzeichnis

- ECRI – European Commission against Racism and Intolerance (2010): ECRI Report on Austria, Strasburg. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/austria/AUT-CbC-IV-2010-002-DEU.pdf> (letzter Zugriff: 13.07.2015)
- Bucher, Hans-Jürgen (2003): Journalistische Qualität und Theorien des Journalismus. In: Bucher, Hans-Jürgen/Altmeppen, Klaus-Dieter. (Hrsg.): Qualität im Journalismus. Grundlagen – Dimensionen – Praxismodelle. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag/GWV Fachverlage. 11–34.
<https://books.google.at/books?id=vKVSvxiHeZgC&printsec=frontcover&hl=de#v=onepage&q&f=false>
- Diefenbach, Heike / Weifl, Anja (2006): Zur Problematik der Messung von „Migrationshintergrund“. In: Münchner Statistik (3) 1-14
http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadtfinfos/Statistik/bevoelkerung/berichte/m_b060301.pdf
- Düvell, Franck (2006): Europäische und internationale Migration. Einführung in historische, soziologische und politische Analysen. In: Liebert, Ulrike/ Falke, Josef (Hg.). Band 5: Europäisierung. Beiträge zur transnationalen und transkulturellen Europadebatte. Hamburg: Lit Verlag.
- Eisenstadt, S.N. (1954): The Absorption of Immigrants. London: Routledge & Kegan Paul.
- Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapier 40. Mannheim
<http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>
- Flusser, Vilém (2007): Von der Freiheit des Migranten. Einsprüche gegen den Nationalismus. Berlin/Wien: EVA
- Farwick, Andreas (2009): Segregation und Eingliederung. Zum Einfluss der räumlichen Konzentration von Zuwanderern auf den Eingliederungsprozess. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Fassmann, Heinz/ Stacher Irene/ Strasser Elisabeth (2003): Einleitung: Zweck des Berichts, zentrale Begriffe und inhaltliche Gliederung. In: Fassmann, Heinz/Stacher Irene (Hg): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt: Drava Verlag, 9-18.
- Fassmann, Heinz/ Dahlvik Julia (2011): Vorwort. In: Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader. Wien: V&R unipress, 7-9.
- Fassmann, Heinz (2011): Konzepte der (geographischen) Migrations- und Integrationsforschung. In: Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader. Wien: V&R unipress, 57-86
- Geißler, Rainer (2010): Fazit I. Was ist vom klassischen Einwanderungsland Kanada über mediale Integration von ethnischen Minderheiten zu lernen? In: Geißler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg.): Medien und Integration in Nordamerika. Erfahrungen aus den Einwanderungsländern Kanada und USA. Bielefeld: transkript Verlag. 247-258
- Geißler, Rainer (2000): Bessere Präsentation durch bessere Repräsentation: Anmerkungen zur medialen Integration von ethnischen Minderheiten. In: Schatz, Heribert/Holtz-Bacha, Christina/Nieland, Jörg-Uwe (Hg.): Migranten und Medien. Neue Herausforderungen an die Integrationsfunktion von Presse und Rundfunk.
- Geißler, Rainer (2007): Interkulturelle mediale Integration: Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation. <http://heimatkunde.boell.de/2007/08/01/interkulturelle-mediale-integration-mittelweg-zwischen-assimilation-und-segregation>
- Geißler, Rainer (2005): Interkulturelle Integration von Migranten – ein humaner Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation. In Geißler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Bielefeld: transcript Verlag, 45-70
- Geißler, Rainer (2005): Mediale Integration von ethnischen Minderheiten. In Geißler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Bielefeld: transcript Verlag, 71-79

- Geißler, Rainer/Pöttker, Horst (2006): Mediale Integration von Migranten. Ein Problemaufriss. Media Integration of Migrants: An Outline of Problems. In: Geißler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg.): Integration durch Massenmedien. Mass Media-Integration. Medien und Migration im internationalen Vergleich – Media and Migration: A Comparative Perspective. Bielefeld: transcript Verlag, 13-42
- Herczeg, Petra (2008): Integration durch Kommunikation. Fünf Thesen über einen notwendigen kommunikationswissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs. In: Eberwein/Tobias, Müller/Daniel (Hrsg.): Journalismus und Öffentlichkeit. Eine Profession und ihr gesellschaftlicher Auftrag. Festschrift für Horst Pöttker. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 169-180.
- Herczeg, Petra (2010): Migration in der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. In: http://esowi.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/esowi/migrationpkw_herczeg.pdf (letzter Zugriff: 13.07.2015)
- Herczeg, Petra (2011): Massenmedien und Integration. Kommunikationswissenschaftliche Fragestellungen und Perspektiven. In: Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader. Wien: V&R unipress, 211-232
- Herczeg, Petra (2012): Geschlossene Gesellschaft: Über Diversität in den Medien, Journalismus und Migration. In: Dahlvik, Julia/Fassmann, Heinz/Sievers, Wiebke (Hg.): Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Jahrbuch 1/2011. Wien: V&R unipress, 177-192
- Han, Petrus (2006): Theorien zur internationalen Migration: ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen. Stuttgart: UTB
- Horz, Christine (2014): Medien. Migration. Partizipation. Eine Studie am Beispiel iranischer Fernsehproduktion im Offenen Kanal. Bielefeld: Transcript
- Jungk, Sabine (1999): „Mehr Farbe in die Medien“ – ein Modellprojekt zur interkulturellen Öffnung von Rundfunkanstalten. In: Butterwege, Christoph/Hentges, Gudrun/Sarigöz, Fatma (Hrsg.): Medien und multikulturelle Gesellschaft. Opladen: Leske + Buderich, 207-227

- Klampf, Doris (1999): Ethnische Minderheiten in Medienredaktionen in den Vereinigten Staaten am Beispiel der New York Times. Diplomarbeit. Universität Wien
- Klaus, Elisabeth/Lünenborg, Margareth (2004): Cultural Citizenship. Ein kommunikationswissenschaftliches Konzept zur Bestimmung kultureller Teilhabe in der Mediengesellschaft. In: Medien und Kommunikationswissenschaft 2, 193-213
- Lindner, Andreas (2007): Medien zwischen Diskriminierung und Diversity. http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1237.asp (letzter Zugriff: 24.09.2014)
- Linder, Andreas (2007): Medien zwischen Diskriminierung und Diversity. In: Dossier „Medien und Diversity“ der Heinrich Böll-Stiftung. http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/Dossier_Medien_und_Diversity.pdf (letzter Zugriff: 14.05.2015)
- Lünenborg, Margreth (2005): Journalismus als kultureller Prozess. Zur Bedeutung von Journalismus in den Mediengesellschaft. Ein Entwurf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Marschke, Britta (2011): Gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit als Indikator für Integration. In: Marschke, Britta/Brinkmann, Heinz Ulrich (Hrsg.): Handbuch Migrationsarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 52-67.
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Müller, Daniel (2005a): Die Darstellung ethnischer Minderheiten in deutschen Massenmedien. In: Geißler, Rainer/ Pöttker, Horst (Hrsg.): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Problemaufriss – Forschungsstand – Bibliographie. Bielefeld: transcript Verlag. S. 83-126.
- Müller, Daniel (2005b): Ethnische Minderheiten in der Medienproduktion. In: Geißler, Rainer/Pöttker Horst (Hrsg.): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Problemaufriss – Forschungsstand – Bibliografie – Bielefeld: transcript Verlag, S.223-238
- Münch, Richard (2008): Elemente einer Theorie der Integration moderner Gesellschaften – Eine Bestandsaufnahme aus Berliner Journal für Soziologie. Heft 1/1995. In: Imbusch, Peter/Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Integration – Desintegration. Ein Reader zur

Ordnungsproblematik moderner Gesellschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 51-74

Oulios, Miltiadis (2009): Weshalb gibt es so wenig Journalisten mit Einwanderungshintergrund in deutschen Massenmedien. Eine explorative Studie. In: Geißler, Rainer/Pöttker Horst (Hrsg.): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Band 2: Forschungsbefunde. Bielefeld: transcript Verlag, 119-144

Oswald, Ingrid (2007): Migrationssoziologie. Konstanz: UVK Verlag

Pascual Iglesias, Mercedes (2005): Migranten-Journalisten in Deutschland. Eine explorative Untersuchung über Chancen und Hindernisse im deutschen Journalismus. Dortmund. Diplomarbeit

Reinprecht, Christoph/Weiss, Hilde (2011): Migration und Integration: Soziologische Perspektiven und Erklärungsansätze. In: Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader. Wien: V&R unipress. 13-31

Röben, Bärbel (2008): Migrantinnen in den Medien. Diversität in der journalistischen Produktion – am Beispiel Frankfurt/Main. In: Weischmann, Ulla/Thomas, Tanja (Hrsg.): Medien – Diversität – Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 141-159.

Röben, Bärbel (2010): Migrantinnen im deutschen Journalismus – ein weißer Fleck. Forschungsüberblick und Perspektiven. In: Eberwein/Tobias, Müller/Daniel (Hrsg.): Journalismus und Öffentlichkeit. Eine Profession und ihr gesellschaftlicher Auftrag. Festschrift für Horst Pöttker. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 263-279.

Pöttker, Horst (2005): Soziale Integration. Ein Schlüsselbegriff für die Forschung über Medien und ethnische Minderheiten, In: Geißler, Rainer / Pöttker, Horst (Hrsg.) (2005): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Problemaufriss, Forschungsstand, Bibliographie, (Medienumbrüche 9), Bielefeld, S. 25-43.

Pöttker, Horst/Weibert, Anne (2010): Diversity. Ethnische Minderheiten in den Medien der USA. In: Geissler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg.): Medien und Integration in Nordamerika.

Erfahrungen aus den Einwanderungsländern Kanada und USA. Bielefeld: transkript Verlag. 165-189

Pöttker, Horst (2010): Fazit II. Was ist vom klassischen Einwanderungsland Kanada über mediale Integration von ethnischen Minderheiten zu lernen? In: Geissler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg.): Medien und Integration in Nordamerika. Erfahrungen aus den Einwanderungsländern Kanada und USA. Bielefeld: transkript Verlag. 259-266

Saxer, Ulrich (2002): Der gesellschaftliche Ort der Massenkommunikation. In: Haas, Hannes/Jarren, Otfried (Hg.). Band 3: Mediensysteme im Wandel. Struktur, Organisation und Funktion der Massenmedien. Wien: Universitäts- Verlagsbuchhandlung, 1-14

Schöllhammer, Gertraud (2013): KommunikatorIn MigrantIn -Cultural Diversity in österreichischen Tageszeitungen. Dissertation. Universität Wien.

Starck, Kenneth (2010): Einheit in Verschiedenheit anerkennen. Medien und ethnische Minderheiten in den USA. In: Geissler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg.): Medien und Integration in Nordamerika. Erfahrungen aus den Einwanderungsländern Kanada und USA. Bielefeld: transkript Verlag. 105-134

Schultze, Günther (2010): Vorbemerkung. In: WISO-Diskurs: Veranstaltungsdokumentation im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Zur Rolle der Medien in der Einwanderungsgesellschaft. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07394-20100820.pdf> (letzter Zugriff: 13.07.2015). 5

United Nations (1998): Recommendations on Statistics of International Migration. Revision 1. New York: United Nations http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_58rev1e.pdf (letzter Zugriff: 13.07.2015)

Weischenberg, Siegfried (1995): Journalistik. Theorie und Praxis aktueller Medienkommunikation. Band 2: Medientechnik, Medienfunktionen, Medienakteure. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Weischenberg, Siegfried (2003): Leistung und journalistisches Bewusstsein. Zur ‚subjektiven Dimension‘ der Qualitätsdebatte. In: Bucher, Hans-Jürgen/Altmeppen, Klaus-Dieter (Hg.): Qualität im Journalismus. Grundlagen – Dimensionen – Praxismodelle. Wiesbaden:

<https://books.google.at/books?id=vKVSvxiHeZgC&printsec=frontcover&hl=de#v=onepage&q&f=false>

Wischermann, Ulla/Thomas, Tanja (2008): Medien – Diversität – Ungleichheit: Ausgangspunkte. In: Weischmann, Ulla/Thomas, Tanja (Hrsg.): Medien – Diversität – Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 7-20.

Zauner, Karin (2008): Einstellungen von ChronikjournalistInnen österreichischer Tageszeitungen zu den Themen Migration und mediale Integration von MigrantInnen im Kontext ihres Rollenverständnisses. Diplomarbeit. Universität Wien

Zeitungsartikel

Bax, Daniel: Migranten in Medien. Die andere Parallelgesellschaft, in: taz.de (2013) <http://www.taz.de/!116962/> (letzter Zugriff: 12.11.2014)

Baspinar, Deniz (2010): Du mit deinem Migrationshintergrund, Zeit Online <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2010-02/migrationshintergrund-koeluemne> (letzter Zugriff: 13.03.2015)

Olja, Alvir / Güler Alkan (2012): Brauchen wir den "Migrationshintergrund"?. DaStandard <http://dastandard.at/1332324002198/Olja-Alvir-Gueler-Alkan-Brauchen-wir-den-Migrationshintergrund> (letzter Zugriff: 02.02.2015)

Stajic, Olivera (2012): Ich brauch' meinen Hintergrund. DaStandard <http://dastandard.at/1326504313866/Ich-brauch-meinen-Hintergrund> (letzter Zugriff: 13.07.2015)

Miltiadis Oulios (2007): Stempel auf der Stirn. Journalisten aus dem Einwanderermilieu sind rar. Platz ist für sie nur in der Multikulti-Nische <http://www.zeit.de/2007/45/Migranten-Journalismus> (letzter Zugriff: 21.04.2015)

Khakpour Toumaj (2012): Wenn der Hintergrund im Vordergrund ist. Viele gut ausgebildete Migranten arbeiten in sogenannten "Vielfaltsberufen". Ist die Herkunft Chance oder

Hindernis? <http://dastandard.at/1336696736979/Migranten-in-der-Berufswelt-Wenn-der-Hintergrund-im-Vordergrund-ist> (letzter Zugriff: 30.06.2015)

Gülüm, Yilmaz (2001): Mit Vorzeigemigranten ist es nicht getan. Menschen mit Migrationshintergrund müssen die Möglichkeit bekommen in Strukturen einzugreifen. <http://dastandard.at/1316389969761/Chancengleichheit-Mit-Vorzeigemigranten-ist-es-nicht-getan> (letzter Zugriff: 13.07.2015)

Inou, Simon: The Guardian: „Die Ausgeschlossenen sind uns am wichtigsten“, in: M-Media (2013). <http://www.m-media.or.at/medien/the-guardian-die-ausgeschlossenen-sind-uns-am-wichtigsten/2013/11/11/> (letzter Zugriff: 30.06.2015)

Internetquellen

http://www.integrationsfonds.at/zahlen_und_fakten/statistisches_jahrbuch_2013/bevoelkerung/wer_hat_einen_migrationshintergrund/

<http://www.integrationsfonds.at/>

<http://dastandard.at/1317019060142/Journalisten-mit-Migrationshintergrund-Ohne-Wenn-und-Aber>

<http://journalistik-journal.lookingintomedia.com/?p=61>

<http://journalistik-journal.lookingintomedia.com/?p=59>

<http://www.kfj.at/journalismus/vortraege/berufsbild-der-journalisten-hummel/>

<http://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/683277/Hohere-Frauenquote-mehr-Erfolg>

http://www.mediamanual.at/mediamanual/themen/pdf/identitaet/55_Dorer_Marschik_Medien_und_Migration.pdf

<http://mediendienst-integration.de/artikel/mehr-vielfalt-als-weg-zur-integration.html>

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Abb. 1: Definition der United Nations von langfristiger und kurzfristiger Migration
(United Nations 1998: 10)

Anhang

Transkript 1 – Radio Energy

N&C Privatrado Betriebs GmbH

Christian Tang, stv. Programmdirektor & Moderator

Interview am 12.05.2015; Dauer: 75 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten im Büro des Senders statt. Der Befragte ist an der Arbeit interessiert, man spricht vor und nach dem Interview noch über die Thematik. Der Gesprächsverlauf ist locker. Der Befragte spricht klar und deutlich.

I: Interviewerin

E: Befragter Radio Energy

#00:00:01-5# I: Ich fang dann mit der Aufnahme an, weil am Handy funktioniert es wirklich super. Das Thema habe ich dir ja vorab schon mal geschickt und du weißt worum es geht.

#00:00:12-8# E: Im groben ja

#00:00:12-6# I: Aber ich würde es am Anfang noch mal gerne wiederholen. Es geht um Journalisten mit Migrationshintergrund im Radio. Es gibt schon etliche Studien zu anderen Bereichen im Fernsehen Tageszeitungen. Tageszeitungen sind ziemlich gut erforscht Aber keine Studie die sich zentral mit Radio beschäftigt. Und das wäre jetzt mit dieser Arbeit der Fall.

#00:00:34-0# E: Ich freue mich, dass ich helfen kann, also hoffentlich.

#00:00:38-5# I: Ich hoffe auch. Die erste Frage die ich dir stellen würde ist was bedeutet Journalismus für dich? Also welche Aufgaben hat Journalismus für dich?

#00:00:47-1# E: Wah das ist eine Frage da könnte ich einen Tag darüber erzählen oder länger. Im Endeffekt geht es für mich im Journalismus darum, dass wir Informationen finden, recherchieren und soweit wie möglich hinterfragen und entsprechend dem Zielpublikum aufbereiten. Das heißt dass je nachdem für welche Plattform ich das mache für welchen Kanal

ich das mache gibt es da unterschiedlichste Methoden und vor allem auch für welches Publikum ich das mache. Wenn ich ein Sender wäre mit einem öffentlichen Auftrag zum Beispiel einem Bildungsauftrag werde ich anders an die Sache hineingehen als wenn ich in unserem Fall Energy ein Publikum habe das hauptsächlich auf Lifestyle, auf Stars, auf eine Glitzerwelt im Endeffekt ausgelegt ist. Da sind Informationen auch wichtig, natürlich auch wir haben Nachrichten, aber der Schwerpunkt liegt ganz woanders, dementsprechend fallen hier die Nachrichten viel viel knapper, prägnanter und knapper aus und gehen nicht so sehr in die Tiefe wie bei anderen Sendern. Deswegen ist es schwierig Journalismus da mit einem Satz zu beantworten. Grundsätzlich um Information und Filtern, um Aufbereitung, aber das macht jeder Sender doch ein bisschen anders je nachdem was für ein Zielpublikum er hat.

#00:02:11-6# I: Was würdest du sagen sind die grundlegend Fähigkeiten die man als Journalist im Radio mitbringen sollte oder bei deinem Sender mitbringen sollte. Was sind die formalen Voraussetzungen, die Kompetenzen,

#00:02:27-9# E: Du meinst ob eine Ausbildung nötig ist.

#00:02:31-8# I: Nein, worauf achtest du. Was sollte ein Journalist der bei dir anfängt mitbringen an Fähigkeiten.

#00:02:37-3# E: Wenn möglich eine journalistische Ausbildung. Kann sein, wenn man zum Beispiel Publizistik studiert hat oder auf einer FH eine entsprechende journalistische Ausbildung absolviert hat. Ist aber grundsätzlich nicht zwingend notwendig, wenn ich das Handwerk beherrsche auch ohne eine Ausbildung gemacht zu haben Dann spricht grundsätzlich alles dafür darfst du auch hier bei uns arbeiten kannst. Wichtig ist, dass du weißt wie man recherchiert, was es bedeutet journalistisch zu arbeiten und nicht eben werblich zu sein, um ein Keil dazwischen zu treiben. Wichtig ist auch das man Informationen nicht für bare Münze nimmt, sondern auch bei uns, lernt oder weiß was es bedeutet zu hinterfragen die Informationen, verschiedenste Quellen auch zu recherchieren. Wichtig ist auch Informationen priorisieren zu können und kategorisieren und einordnen zu können – was ist für unser Zielpublikum wichtig was vielleicht eher nicht. Beziehungsweise was muss ich vielleicht eine Spur detaillierter beleuchten und betrachten für das Zielpublikum für unsere Hörer. Wichtig sind aber nicht nur diese formellen Kriterien, sondern ganz wichtig ist auch die sehr menschliche Ebene. D.h. ein Journalist der journalistisch top ist aber aber

menschlich nicht ins Team passt, das wird über kurz oder lang nicht funktionieren. Da haben wir auch schon in der Vergangenheit, da mal den Fall gehabt dass wir hier sehr gute Leute gehabt haben aber die Chemie einfach nicht gepasst hat. Das merkt man aber eh auf beiden Seiten. Dass die Arbeit grundsätzlich gut war aber dass man sich auch Dauer nicht wohl gefühlt hat, weder die anderen Mitarbeiter noch die betroffene Person. Dann entscheidet man getrennte Wege zu gehen.

#00:04:35-1# I: Was hat gefehlt das Engagement, die Neugier oder

#00:04:39-2# E: Gar nichts einfach die zwischenmenschliche Basis rundum das Arbeiten herum. Das ist bei uns in der Firma ein wesentlicher Bestandteil, nenne es das Energy Spirit. Wir haben hier tatsächlich, das habe ich von vielen Mitarbeitern gehört, die dann gegangen sind und dann wieder zurückgekommen sind. Wir haben hier ein ganz spezielles Arbeitsklima und worauf sich die meisten sehr freuen, tatsächlich täglich in die Arbeit zu kommen und das macht halt die Menschen aus. Die Firma Energy ist zwar grundsätzlich eine riesengroße Marke, aber im Endeffekt kommt es darauf an mit welchen Menschen ich zusammen arbeite. Da schauen wir schon sehr drauf, dass die Leute die hier anfangen tatsächlich in das Team hineinpassen.

#00:05:27-1# I: Du hast den Bildungsweg auch ein bisschen angesprochen, aber muss der Bildungsweg in Österreich absolviert worden sein. Oder ist dir das ...

#00:05:36-2# E: Nein, wie gesagt Bildungsweg ist grundsätzlich nicht zwingend notwendig. Das kann in Österreich sein wo und wie ich mir diese Kompetenzen erwerbe ist nicht wirklich relevant. Hauptsache man kann es wenn man es richtig plakativ ausdrücken möchte.

#00:05:52-0# I: Worauf achtest du noch Praktika oder Sprachkenntnisse?

#00:05:57-5# E: Praktika wären gut, die sind vor allem dann hilfreich wenn ich die Person die vor mir sitzt bei einem Bewerbungsgespräch noch nicht kenne und ich sehe okay die angehende Mitarbeiterin hat schon diverse Praktika in diversen Nachrichtenredaktionen dort dort und dort gemacht. Hier ist eine gewisse Basis auf der man aufbauen kann. Trotzdem ist vielleicht die Situation so, dass man noch sehr viel Zeit investieren muss in die Mitarbeiter, um auf das Level zu heben, sodass man die Person auch auf die Leute loslassen darf quasi.

Solche Situationen haben wir immer wieder weil wir auch jungen Leuten, frischen Leuten die Chance geben sich entsprechend weiterzuentwickeln, den nächsten Step zu machen. Und was war die zweite Frage noch ...

#00:06:43-9# I: Sprachkenntnisse

#00:06:45-2# E: Ja, Sprachkenntnisse. Deutsch natürlich ganz ganz wichtig. Wobei es muss hier nicht so wichtig ist, sodass man korrekt spricht im Sinne von – Ich habe so ein tolles Deutsch, dass ich im Burgtheater auftreten kann – sondern dass mich die Hörer draußen verstehen. Es darf nicht zu gehoben klingen. Wir versuchen auf Augenhöhe zu kommunizieren. Denen zu zeigen – Ja, wir sind ein Teil von Wien. Wir sind genauso wie ihr und wir bringen euch die neuesten Nachrichten die jetzt gerade rund um die Welt passieren, in Wien passieren, in Österreich passieren. Da ist es aber auch wichtig, also auf der einen Seite es darf nicht so Hochdeutsch sein. Also jemand zum Beispiel der aus Deutschland kommt und einen sehr starken deutschen Akzent hat, der wird es bei uns vielleicht nicht ganz so leicht haben, weil wir doch ein bisschen das Wienerisch drinnen haben. Weil der Wiener auch ein bisschen das hören will was er gewohnt ist beziehungsweise um es anders auszudrücken ‚Was der Bauer nicht kennt isst er nicht‘. Und ähnlich ist das Publikum, die sind eine gewisse News-Sprache gewohnt bei uns. Bisschen umgangssprachlich aber trotzdem schönes gesprochenes Deutsch – das ist gut. Aber auf der einen Seite haben wir also das hochgestochene Deutsch, auf der anderen Seite muss es aber auch möglichst akzentfrei sein. Akzentfrei im Sinne von bisschen Wienerisch okay, ein bisschen steirisch von mir aus oder oberösterreichisch, niederösterreichisch. Es ist alles nicht so schlimm wenn es nicht ausfunkt. Wir haben dafür auch diverse Coaching und Ausbildungen, Sprachcoachings, wo man auf gewisse Punkte eingehen kann und die dann minimieren kann im Laufe der Zeit. Aber wenn ich einen Migrationshintergrund habe, nehmen wir an ich komme aus Osteuropa und habe einen entsprechenden Akzent das wäre dann nicht möglich.

#00:08:46-0# I: Okay gut. Was denkst du gibt es im Radio ausreichend Vielfalt. Also was den kulturellen Hintergrund betrifft. Allgemein

#00:08:56-9# E: Ausreichend? Das ist so eine schwierige Frage, habe ich mir auch schon gedacht wie ich das gelesen habe. Da muss ich mir die Frage stellen, was wäre ausreichend? Wo ist der Maßstab? Oder beziehungsweise ist diese kulturelle Vielfalt relevant für den Job? Das kann ich nicht beantworten. Also ich kann es nur für Energy beantworten, da ist diese

Vielfalt nicht relevant. Unsere Mitarbeiter bekommen einen Job nicht, weil sie keinen Migrationshintergrund haben aber genauso wenig würde ein Nachrichtensprecher, der zum Beispiel ein Migrationshintergrund, der schon einen hat, den Job nicht nicht bekommen, weil er es hat. Verstehst du mich was ich meine? Es hat überhaupt keine Relevanz ob oder ob nicht. Hauptsache du machst die Sache die du machst gut.

#00:09:51-2# I: Also man sagt 19 % der hier lebenden Personen haben einen Migrationshintergrund in Österreich. Gemessen an dem vielleicht ja. Würdest du sagen, es ist ausreichend Vielfalt vorhanden. Eigentlich müsste sich das widerspiegeln. Wenn es 19 % Migranten oder Menschen mit Migrationshintergrund gibt müsste es genauso viel prozentuelle an Journalisten geben, die einen Migrationshintergrund haben oder was denkst du.

#00:10:22-8# E: Das ist ... das ist jetzt ein Zahlenspiel in meinen Augen. Also ich kenne diese Zahlen mit den 19 % nicht. Kann ich jetzt nicht in diesem Moment verifizieren. Wenn dem so ist, könnte man auch meinen, dass auch im journalistischen Bereich ein gewisser Prozentsatz da sein sollte, um das widerzuspiegeln. Die Frage ist, ist es nötig. Ist es wirklich ... Bringt es mir was, wenn es so ist. Wenn ja was bringt es mir. Beleuchte ich damit gewisse Themen anders in der Berichterstattung? Oder schaffen das andere auch, die keinen Migrationshintergrund haben. Aber es spielt bei uns tatsächlich keine wesentliche Rolle. Schön ist es natürlich, wenn wir eine gewisse Vielfalt haben. Aber soll zumindest keinen negativen Einfluss drauf haben, wie wir unsere Arbeit gestalten.

#00:11:14-3# I: Weißt du auch wie viele ... Also es gab Studien dazu wie viele Journalisten einen Migrationshintergrund haben von Prof. Herczeg und die hat jetzt einen Wert von 0,5 % ermittelt bei Journalisten. Das sind in absoluten Zahlen 36 Journalisten österreichweit. Wie sie auf diese Zahlen kommt ist vielleicht kritisierbar, aber man geht auch nicht von sehr viel mehr aus.

#00:11:45-7# E: Ich glaube das hat sehr viel damit zu tun dass Menschen mit Migrationshintergrund wahrscheinlich noch in der ersten Instanz als meine Eltern nach Österreich gekommen sind und ich bin hier quasi aufgewachsen. Habe ich vielleicht noch nicht all die Möglichkeiten wie es meine Kinder haben werden. Ich glaube dass das damit zusammen hängt. Meine Eltern haben sehr stark darauf geschaut, dass ich mich weiterbilde,

gilt auch für meine Geschwister. Drei jüngere Geschwister habe ich, aber sie haben alle einen andern Weg eingeschlagen. Also ich bin der einzige der etwas in Richtung Medien und Journalismus macht. Ich glaube dass das damit abhängig ist in welcher Generation man ist, also wann die ursprünglichen Ausländer in Anführungszeichen nach Österreich gekommen sind und wie verfestigt in der Gesellschaft man tatsächlich ist und mit jeder Generation stärker und besser wird. Ich kenne auch bei mir in meinem Bekanntenkreis ganz ganz wenige Asiaten, die zum Beispiel zum Studieren anfangen. Das sind ganz wenig, die meisten sind in der Gastronomie. Aber um das auch mal umzudrehen. Du hast glaube ich gesagt 0,5 %

#00:13:05-6# I: Ja 0,5 % an Journalisten haben einen Migrationshintergrund.

#00:13:10-7# E: Sind damit auch Moderatoren gemeint?

#00:13:12-9# I: Ja

#00:13:14-7# E: OK, weil das schlagen wir um Längen. Also wenn ich mich jetzt her nehme und Jeremy Fernandes . 2 von ...

#00:13:24-2# I: Das wäre eigentlich meine nächste Frage, haltest du diesen Anteil für realistisch?

#00:13:28-8# E: Es kann sein, dass das realistisch ist. Bei uns nicht, bei uns ist das deutlich mehr. Also wir haben geschätzt 13 Leute im Programmteam. Da sind Moderatoren und Nachrichtensprecher dabei, davon haben jetzt auf Anhieb, wenn ich mich jetzt nicht irre, zwei einen Migrationshintergrund. Das bin ich und das ist der Jeremy, der jetzt am Nachmittag die Sendung macht. Also er hat indische Wurzeln und ich habe Hongkong-chinesische Wurzeln. Und weder ihm noch mir hört man das asiatische normalerweise aus der Sprache heraus. Sind aber beide auch hier aufgewachsen. Muss man schon dazusagen. Wenn du rechnest 2 von mir aus ein Dutzend, ja sind ein Sechstel. Mehr als 0,5 %, das ist bei uns so, aber wie das bei anderen gehandhabt wird

#00:14:15-7# I: Jetzt nachdem du die Zahl kennst, diese 0,5 %. Ich glaube das auch nicht sehr viel mehr sind. Haltest du diesen Anteil von Journalisten mit Migrationshintergrund für ausreichend. 0,5 %.

#00:14:30-6# E: Also wenn ich von einer perfekten Welt ausgehe, einer idealen Gesellschaft, wäre es sicher wünschenswerter, wenn die Gesellschaft besser repräsentiert werden würde mit einem höheren Anteil. Wobei das aber kein Garant ist für einen besseren und vielfältigeren Journalismus. Ich kann mir vorstellen, dass Menschen ohne Migrationshintergrund gewisse Integrationsthemen sage ich einmal besser beleuchten würden als Menschen mit Migrationshintergrund. Das kann man nicht in eine Schublade stecken finde ich. Kommt eben auf die individuelle Person an.

#00:15:18-2# I: Also zu der Frage wollte ich eigentlich später kommen, aber wir können es gerne jetzt machen. Glaubst du Journalisten mit Migrationshintergrund an Themen anders herangehen oder Themen aufgreifen die Journalisten ohne Migrationshintergrund auf die sie gar nicht kommen? Also wäre es eine Bereicherung?

#00:15:39-7# E: Es kann eine Bereicherung sein, es muss aber nicht. Es kommt immer darauf an, was du mit deiner Vergangenheit machst. Ich kann aus persönlicher Erfahrung sagen, dass ich bei gewissen Themen möglicherweise anders auf das Thema zugehe, weil ich mit einem anderen Erfahrungsbackground reingehe. Thema Rassismus zum Beispiel, weil ich mit meinem Erfahrungsgrundsatz, Erfahrungsschatz anders in die Thematik hineingehe und anders beleuchte. Vielleicht die Sachen kritischer beleuchten als andere Leute, die diese Erfahrung nicht gemacht haben in ihrer Kindheit. Das kann ich mir vorstellen, dass das durchaus bereichernd wäre. Was aber nicht ausschließt, dass Journalisten die diesen Migrationshintergrund nicht haben, das auch nicht können.

Also es kann bereichernd sein, ist aber glaube ich nicht zwangsläufig nicht so.

#00:16:33-5# I: Kommen wir mal zu deiner Redaktion. Glaubst du dass deine Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt ist?

#00:16:43-8# E: Wenn dann nicht bewusst und nicht gezielt. Wie gesagt die Menschen die bei uns arbeiten, da kommt es auf die menschlichen Komponente an, ob sie zum Team passen, ob die fachlichen Kenntnisse da sind. Und da wir nicht drauf geschaut, dass ich eine Quote erfülle wie zum Beispiel 5 % Inder 5 % Chinesen, nochmal 25 % aus den Ostblockstaaten, 50 % Österreicher oder so. Es gibt keine Regelung vom Unternehmen aus. Weißt du, da wird auch nicht drauf geschaut, dass da irgendwie bewusst ein bunter Mix vorhanden ist, sondern die Menschen die da sind sollten miteinander arbeiten und miteinander auskommen können.

#00:17:23-8# I: Also es ist unerheblich woher jemand kommt.

#00:17:27-3# E: Ja, komplett unerheblich.

#00:17:32-3# I: Weißt du wie viele Journalisten mit Migrationshintergrund bei euch arbeiten. Hast du eine Zahl?

#00:17:41-1# E: Also fix sind es zwei. Aber ist die Frage wie stark ist dieser Migrationshintergrund, also wenn ich sag zum Beispiel meine Eltern sind hergekommen oder sind das meine Großeltern oder Urgroßeltern gewesen. Also wenn man es ganz streng nimmt der Stammösterreicher hat seine Wurzeln vielleicht sogar irgendwo in Ungarn und dann hätte man auch einen Migrationshintergrund. Aber da gibt es eh eine Definition.

#00:18:08-6# I: Es gibt von der Statistik Austria eine Definition, wenn ein Elternteil im Ausland geboren wurde, dann zählt man als Migrant.

#00:18:18-3# E: Und die Generation danach?

#00:18:25-8# I: Wenn du in Österreich geboren wurdest und du bekommst Kinder und deine Frau ist auch Österreicherin, ich glaube dein Kind zählt dein Kind nicht mehr dazu.

#00:18:34-6# E: Ich bin in Deutschland geboren.

#00:18:36-6# I: Dann zählst du als Migrant.

#00:18:38-6# E: Genau, so meine Kinder? Haben die einen Migrationshintergrund?

#00:18:41-8# I: Ja sie haben einen, weil du in Deutschland geboren wurdest.

#00:18:45-4# E: Siehst du und das meine ich ja das ist so schwierig - wo zieht man jetzt die Grenze. Ab wann hat man einen Migrationshintergrund und wann nicht. Ich glaube das es bei uns viel mehr sind, die einen Migrationshintergrund haben vor allem wo die Großeltern wo einige aus Deutschland einige aus Ungarn kommen. Aber im Großen und Ganzen glaube ich

nicht, dass der Migrationshintergrund bei uns über 50 % liegt wahrscheinlich. ... Aber zwei definitive.

#00:19:14-3# I: Von wie vielen weißt du das auch.

#00:19:20-3# E: Muss ich kurz durchzählen. (Pause) 12 muss sich ausgehen. 12 sind wir wovon 2 aus dem asiatischen Bereich sind, einer hat Wurzeln in England das weiß ich, einige wie gesagt in Ungarn. Aber auf über 50 % kommen wir sicher nicht, aber es sind mehr als 0,5 %. Aber deutlich mehr (lacht)

#00:19:59-1# I: (lacht) Ihr liegt gut. Denkst du das Diversität generell gefördert gehört?

#00:20:08-2# E: Ja, vor allem das Verständnis dafür. Also ich finde das Vielfalt was wunderbares sein kann, wenn man es nicht als einschneidend sieht sondern als Bereicherung, dass ich von etwas anderem, was anders ist auch viel für mich lernen kann. Leider ist es bei vielen Anders im Sinne von etwas was anders ist, könnte für mich gefährlich sein. Und ich glaube das auf dem aufbauend auch sehr viele Probleme mit Rassismus usw. entstehen, wie es in der Vergangenheit gezeigt worden ist. Aber grundsätzlich sollte es viel mehr gefördert werden, das schon auf jeden Fall. Umgelegt hier auf die Firma sollte es eine Quote geben zum Beispiel das so und so viele aus Österreich sind, so und so viele mit Migrationshintergrund – also ich bin grundsätzlich kein großartiger Quotenfan – aber wenn man grundsätzlich ein bisschen schaut dass eine Vielfalt da ist, ist das sicherlich befruchtend also sicherlich förderlich für alle, weil man doch aus den verschiedensten Kulturen gewisse Sachen auch lernen kann und mitnehmen kann und dadurch gewisse Aspekte dann aufgedeckt werden, die man vorher so nicht gesehen hätte. Ich glaube das wäre ganz gut.

#00:21:34-7# I: Also keine Quote aber Vielfalt ja.

#00:21:38-1# E: Ja, also keine fixe Quote, das ich sage ich muss jetzt so und so viel Prozent erreichen, aber schon auch darauf schauen, dass sie da ist die Vielfalt, aber nicht in einem Korsett.

#00:21:48-1# I: Ja aber wie stellst du es dann vor?

#00:21:51-5# E: Das ist eine sehr gute Frage.

#00:22:00-1# I: Meinst du zum Beispiel man sollte in den Redaktionen sensibilisieren oder?

#00:22:08-8# E: Naja es geht ja darum bei der Neueinstellung bei den Mitarbeitern.

#00:22:14-4# I: Muss nicht sein, aber auch bei der Neueinstellung.

#00:22:20-0# E: Also mir würde nur das einfallen, wo ich die Quotenregelung quasi einsetzen könnte.

#00:22:25-8# I: Also ab einem gewissen Zeitpunkt sagt man so und so viel Mitarbeiter sollten einen Migrationshintergrund haben. Also du wolltest ja keine Quote, deswegen überlege ich gerade.

#00:22:38-1# E: Das war die Frage wo man diese Quote sonst noch mitberücksichtigen könnte. Mir fällt nur dieses Beispiel ein.

#00:22:48-0# I: Gänzlich bist du jetzt nicht gegen Quote. Habe ich das richtig verstanden.

#00:22:51-1# E: Nein, nein das war jetzt nur ein Beispiel. Ich bin grundsätzlich gegen Quote, weil ich finde, dass Quoten nie eine gute Regelung sind sondern das muss von innen heraus kommen. Ähnlich wie es die Diskussion gibt mit muss so und so viel Prozent der Führungskräfte sollten weiblich sein. Bin ich nicht dafür. Ich bin vielmehr dafür, dass Frauen zum Beispiel viel mehr gefördert gehören, damit sie in die dementsprechende Position kommen. Von sich aus aber nicht von Zwang aus Quote. Und dann kommt nämlich auf einmal eine Frau herein, obwohl ein Mann mit denselben Qualifikationen oder besser dastehen würde. Deshalb möchte ich auch keine Quote was den Migrationshintergrund betrifft, ich möchte nicht jetzt aufgrund der Quote auf jemanden zurückgreifen müssen, um den einzusetzen, wenn ich eigentlich jemand anderen, der keinen Migrationshintergrund hat, aber besser diesen Job ausfüllt und besser ins Team passt. Das meinte ich mit ich bin kein Fan von Quote.

#00:23:46-0# I: Wie überzeugst du Leute die Vorbehalte haben?

#00:23:51-0# E: Hinterfragen. Nehmen wir an Person X hat einen Migrationshintergrund, irgendein slawischen Migrationshintergrund, so ich hätte den und was haltet ihr davon wenn wir diese Person ins Team aufnehmen. Und dann haben wir eine Person Y, die sagt man hat Vorbehalte weil Migrationshintergrund. Ich würde auf die Person hingehen und fragen wieso. Ich würde mich erkundigen, versuchen den Dialog zu eröffnen.

#00:24:29-7# I: Glaubst du es läuft so ab?

#00:24:32-3# E: Nein, gar nicht. Es wäre eine Möglichkeit, weil du meinst gegen jene die einen Vorbehalt haben.

#00:24:37-8# I: Ich weiß schon. Ja.

#00:24:39-0# E: Im Normalfall läuft es so ab, dass ich oder der Programmdirektor dann sagt. Ok das sind die Fakten die passen bei dir. Ja und menschlich schaut es eigentlich auch gut aus. Probieren wir es. Also es ist nicht so, dass ich einen potentiellen Mitarbeiter habe und dann das ganze Team demographisch frage sollen wir die Person einstellen oder nicht. Das liegt dann schon in der Führungskraft selber zu entscheiden ob man das macht oder nicht. Und wenn dann Vorbehalte auftauchen und ich merke da entwickeln sich kleiner Krisenherde, muss man darauf zugehen. Das passiert tatsächlich, nicht im Zusammenhang mit Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, sondern generell mit neuen Mitarbeitern, wo nicht alles ganz rund läuft. Wo man hier und da auch mal angeschwärzt wird, weil die Mitarbeiter nicht so auf dem Level sind wie alle anderen Mitarbeiter. Da muss man halt viel Verständnis haben und das funktioniert schon. Wir gehen dann schon aktiv auf die Leute zu. In erster Instanz per Mail allgemein und dann holen wir die Leute her und reden einfach.

#00:25:49-2# I: Also du, soweit ich das verstanden habe, beziehst dein Team mit ein. Gleich bei der Einstellung.

#00:25:56-6# E: Nein eben nicht. Ich könnte es so machen, aber dann würden Entscheidungsprozesse Jahre dauern. Deswegen gibt es Führungskräfte, die das für sich entscheiden und überlegen passt das mit allem zusammen, passt das ins gesamte Werk hinein. Wenn dann die Person da ist, wenn dann etwas passieren sollte, dann redet man mit den Leuten. Weil wenn ich wirklich bei jeder Entscheidung die ich mache, bei jedem Schritt das

Team fragen würde, wäre das im Sinne von Demokratie, aber es würde Entscheidungsprozesse unnötig lange verzögern und auch mein Tag hat nur 24 Stunden. Man muss da ein bisschen Prioritäten setzen.

#00:26:37-7# I: Aber es ist schon so, dass es einen Chefredakteur gibt wahrscheinlich, der eben dann auch die Bewerbung bekommt und der entscheidet dann wen lade ich zum Bewerbungsgespräch ein.

#00:26:50-8# E: Natürlich.

#00:27:19-9# I: Könntest du dir vorstellen, dass jemand eine Bewerbung mit einem Namen der vielleicht ausländisch klingt oder halt anders klingt. In manchen Chefredaktionen gleich mal aussortiert wird oder gleich negative Klischees hervorruft.

#00:27:37-6# E: Ja! Da bin ich mir ganz sicher, dass so etwas passieren kann und das es so etwas gibt. Bei uns ist das nicht der Fall zumindest bei mir ist das nicht der Fall, weil ich Migrationshintergrund habe und weiß dass es darauf ankommt was der Mensch aus seinem Leben macht. Ich möchte dem Menschen eine Chance geben. Also ich sehe den Lebenslauf, was hat der gemacht.

#00:28:51-5# I: Aber du könntest es schon vorstellen, dass in anderen Redaktionen schon so aussortiert wird.

#00:28:58-6# E: Ja, das hängt halt leider sehr viel mit der Einstellung der Person zusammen, die vor dem Stapel der Bewerbungen sitzt. Auch in journalistischen Kreisen kann ich mir vorstellen, dass es eben nicht nur die kritischen gibt die man so oft hört die das rechte Lager kritisieren. Ich kann mir auch vorstellen, dass es Journalisten gibt die sich in dem rechten Lager nicht so schlecht aufgehoben fühlen. Und dort wird das natürlich entsprechend gefiltert. Kann ich mir gut vorstellen. Werden hoffentlich nicht so viele sein. Aber genauso wie es halt in anderen Positionen oder Situationen auch Andersdenkende gibt jene halt die lieber ausgrenzen als einschließen. Leider.

#00:29:48-7# I: Ich hab das eh schon mal gefragt aber jetzt nachdem wir das alles besprochen haben. Denkst du noch immer dass die Mitarbeit von Migranten also Journalisten mit

Migrationshintergrund sich positiv auf die Berichterstattung auswirkt. Oder denkst du noch immer es ist unerheblich.

#00:30:11-7# E: Ich glaube sie hängt damit zusammen, was du daraus machst. Jemand der Migrationshintergrund hat, hat wahrscheinlich auch entsprechende Erfahrungen aufgrund seiner Hautfarbe aufgrund seiner Kultur in seiner Kindheit in seiner Jugend gemacht und deswegen mit gewissen Themen anders um als jemand der diese Erfahrungen nicht gemacht hat vielleicht sensibler. Vielleicht wird mehr hinterfragt, vielleicht durchschaut man gewisse Muster besser. Ich sag das aber alles im Prinzip im Konjunktiv, weil das nicht zwingend so sein muss. Wenn ich eine Person bin zwar mit Migrationshintergrund aber ich bewerte was gewisse politische Parteien aus dem rechten Lager machen als gut oder positiv für Österreich für mein Vaterland quasi, dann kann ich mir vorstellen dass solche Tendenzen trotzdem nicht entwickelt werden obwohl man Migrationshintergrund hat. Sprich meine Eltern sind Ausländer gewesen, ich bin in Österreich aufgewachsen aber eigentlich möchte ich trotzdem nicht dass weitere Ausländer kommen, davon gibt es sehr sehr viele in Österreich, kulturübergreifend. Deswegen sage ich dass es nicht zwingend

#00:31:37-2# I: sich positiv auswirken muss

#00:31:38-8# E: Genau es kann sich positiv auswirken. Es kommt darauf an was du für Erfahrungen machst als Mensch im Laufe deines Lebens.

#00:31:46-4# I: Und als was du dich identifiziert vielleicht?

#00:31:49-6# E: Ja definitiv. Wenn du halbwegs die Themen kritisch begutachtest und die österreichische Geschichte ein bisschen kennst und nicht zu sehr rechts auslegst sondern eher neutral objektiv, dann müssen gewisse Sachen einfach ins Auge stechen. Und nicht wie jüngst Politiker versuche es umzuinterpretieren. Schön zu sprechen. Ja was teilweise schrecklich ist.

#00:32:19-8# I: Was vielleicht auch noch wichtig ist ein Punkt den ich mitreingenommen habe ist. Viele Kinder aus Migrantenfamilien sind vielleicht Arbeiterkinder haben diese Netzwerke nicht, die vielleicht andere haben. Deswegen frage ich dich auf welchem Wege rekrutiert ihr eure Mitarbeiter. Also ist das jetzt persönliche Netzwerke, weil

#00:32:42-5# E: Das ist ganz unterschiedlich. Wir haben zum Beispiel vor einigen Wochen oder Monaten ein Moderatoren-Casting gehabt, war aber auch gültig für Nachrichtensprecher. Da hat man einfach energy.at ein Formular ausgefüllt und mit allen Dokumenten einfach mitgeschickt. D.h. das war eigentlich zugänglich für jeden. Im Prinzip in ganz Österreich und auf der ganzen Welt und da horchen wir in den Markt hinein und schauen generell was kommt zurück. Natürlich schauen wir aber auch auf Netzwerke, d.h. wenn ich einen ehemaligen Mitarbeiter habe, der hier war und sagen wir mal bei Ö3, bei Kronehit, bei Radio Arabella, Radio Wien was auch immer und von dem eine gute Meinung habe was seine journalistische Arbeit betrifft und weiß der und ich ticken ähnlich und wir wissen worauf es ankommt beim journalistischen Arbeiten und er empfiehlt mir dann eine Person, dann schaue ich mir die Person natürlich umso genauer an. Gehe aber davon aus, dass ein gewisser Background da ist. Dann ist eine gewisse Hürde tatsächlich schon überwunden über diesen persönlichen Kontakt. Aber es funktioniert nicht immer. Wir haben schon öfter das Problem unter Anführungszeichen gehabt, dass wir Leute empfohlen bekommen haben, wo wir sagen was mache ich mit der Person ja, die hat hier und da ein Praktikum gemacht, aber ich brauche einen fertigen Nachrichtensprecher. Ich habe jetzt keine Zeit 6 Monate lang einen Nachrichtensprecher auszubilden, ich brauche jetzt sofort einsatzbereit jemanden. Dann hilft mir diese Empfehlung auch nichts. Dann hilft es der Person quasi auch nicht, dass eine Schiene also eine Rutsche gelegt worden ist zu mir, weil es einfach nicht passt. Netzwerke können helfen. Oft vereinfachen sie für viele Menschen auch die Arbeit, weil man sich auf gewisse Fakten verlassen kann, aber es hilft nicht immer.

#00:34:37-9# I: Auf welche Weise würdest du sagen rekrutiert ihr eure Leute üblicherweise?

#00:34:46-5# E: In erster Linie fragen wir die Mitarbeiter, ob sie irgendjemanden kennen, der in die Position passen würde. Und damit versuchen wir nicht irgendwelche Freunde die mal versuchen Radio zu machen, sondern tatsächlich jene die aus dem Medienumfeld sind. Beispiel eine Nachrichtensprecherin bei uns, die arbeitet nicht nur bei uns, sondern auch in einer Fernsehredaktion und dort sind auch viele Nachrichtensprecher und Journalisten, die vielleicht auch mal Radio machen würden und vielleicht auch Sprachausbildung haben, Sprachcoaching gemacht haben und wo man mit verhältnismäßig mit wenig Aufwand die Person zu einem Nachrichtensprecher machen kann. Dann setzt man sich natürlich zusammen und versucht es dann. Man fragt sehr oft die eigenen Mitarbeiter nicht immer kommt was zurück. Manchmal ist es so, dass jeder wo er grad ist sehr glücklich, dann müssen wir es

ausschreiben. Dann können wir es über Facebook machen, über unsere Homepage machen. Wir können natürlich das über unsere eigenen Kanäle machen.

#00:36:07-9# E: Kannst du dir vorstellen, dass die Migranten eben diese Netzwerke nicht haben oder glaubst du sie haben auch diese Netzwerke? Glaubst du dass es Migranten schwerer haben?

#00:36:20-9# I: Ich glaube es ist unerheblich davon ob du Migrant oder Nichtmigrant bist, wenn du keinen Fuß in dieser Branche und keine Kontakte in dieser Branche hast, dann hast du es im ersten Moment tatsächlich schwer. Ich vergleiche es einfach in meiner Situation vor vielen vielen Jahren, wie ich in die Branche hereingestolpert bin. Ich hatte Matura, ich hatte gerade zu studieren begonnen, was ganz was anderes was mit Journalismus gar nichts zu tun gehabt hat, etwas technisches eigentlich. Ich war einfach hartnäckig und habe oft probiert und habe oft angefragt hier. Und irgendwann hat sich herausgestellt, dass ich wirklich was in dieser Richtung machen möchte in dieser Richtung und habe begonnen Ausbildungen zu machen in die Richtung. Und dadurch wenn du die Ausbildung machst, bauen sich dann langsam auch Netzwerke natürlich auf. Weil der Coach mit dem du zusammenarbeitest, der kennt natürlich dann Leute bei diversen Radiostationen, d.h. wenn man wirklich will, dann kann man sich mit Gewalt wenn du möchtest Zutritt verschaffen in gewisse Netzwerke. Den ersten Schritt muss man trotzdem selber machen mit Ausbildungen zu schaffen. Ganz ohne Ausbildungen wird es tatsächlich schwer. Wenn ich gar keine Ausbildung habe und mehr oder weniger talentfrei bin was Journalismus betrifft, dann bringt mir auch der besten Kontakt, glaube ich persönlich nichts. Zumindest ist das bei Energy so.

#00:37:37-8# I: Also du musstest dir ein Netzwerk aufbauen, damit du die Kontakte zumindest hattest.

#00:37:43-7# E: Ja genau.

#00:37:47-1# I: Bekommst du eigentlich viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, weil du sagst schon du bekommst viele Bewerbungen, aber so im groben sind da viele dabei.

#00:37:58-2# E: Hier und da sind einige dabei, aber wenige. Also es ist ... ich muss überlegen um es im Prozentsatz auszudrücken liegt es vielleicht bei 5 bis 10 Prozent, wenn überhaupt. Und die, die sich bei uns bewerben sind tatsächlich auch mittendrin in einer Journalistenausbildung auf einer FH oder auf der Hauptuni oder wo auch immer. Und da sieht man auch der hat schon gewisse Praktika gemacht und der hat schon den Fuß schon drinnen und der braucht noch ein bisschen Zeit um sich zu entwickeln. Vielleicht kriegt auch er die Zeit bei Energy dann. Aber ich habe ganz wenige erlebt (Pause) ah wobei es gab schon ein paar die geglaubt haben, dass man ohne Ausbildung und ohne Referenzen sich für den Moderatorenjob bewerben kann. Ja, bewerben kann man sich aber was dann rauskommt ist dann eine andere Sache und denen haben wir natürlich dann freundlich geantwortet, dass das leider so nicht leider funktioniert. Aber das haben wir nicht nur bei Personen mit Migrationshintergrund möchte ich betonen sondern auch bei ganz normalen Wienern unter Anführungszeichen und Österreichern, die glauben dass man ohne entsprechende Ausbildung ohne Erfahrung Moderator sein kann. Also das ist jetzt unerheblich ob Migrationshintergrund oder nicht. Weil viele glauben reden kann ich eigentlich eh mache ich den ganzen Tag wieso nicht im Radio auch. Das halt viel dazu gehört unter anderem eben journalistische Aspekte. Wenn man dann es den Leuten erklärt, die sich bewerben, die verstehen es aber zum Glück dann auch und sagen dann ja ich wollte es trotzdem probieren. Es ist dann in Ordnung, aber das hat nichts mit Migrationshintergrund zu tun es gibt solche und solche.

#00:39:56-7# I: Du hast aber gesagt es bewerben sich wenige

#00:39:58-7# E: Ja

#00:40:01-2# I: Warum glaubst du ist das so?

#00:40:04-5# E: Schwierig zu beantworten. Ich hatte zum Beispiel hier noch nie einen Asiaten sitzen. Ja noch nie. Ein paar mit türkischer Herkunft, mit tschechischer Herkunft, Deutsch natürlich aber warum ist das so. Das ist eine ganz eine schwierige Frage die ich nicht beantworten kann. Nicht kompetent antworten kann.

#00:40:39-3# I: Glaubst du zum Beispiel sie trauen sich nicht?

#00:40:43-0# E: Meinst du ich probiere es gar nicht weil ich es nicht schaffe?

#00:40:46-3# I: Auch vielleicht, keine Vorbilder

#00:40:53-7# E: Vorbilder? Vorbilder im Sinne von ‚Ich habe da einen Moderator oder Nachrichtensprecher mit Migrationshintergrund so möchte ich es auch machen‘?

#00:41:03-6# I: Hmm

#00:41:05-1# E: Ich hatte auch keinen.

#00:41:09-2# I: Oder glaubst du dass Journalismus in den Familien nicht so gern gesehen ist oder kein Prestige hat.

#00:41:36-7# E: Das glaube ich nicht. Journalismus ist egal in welcher Kultur, also Journalismus oder Arbeit in den Medien ist immer ein Prestigejob. Auch wenn man gar nicht so viel verdient wie man glaubt ja. (lacht) Was du arbeitest beim Radio, oh du arbeitest beim Fernsehen, du arbeitest bei einer Zeitung. (lacht) Es ist bei vielen Menschen ein Hinhorcher, weil es etwas nicht allzu alltägliches ist wie zum Beispiel ich arbeite beim Billa, ich bin Tischler, ich bin Maler und Anstreicher. Das sind so eher die Berufe die geläufiger sind sage ich einmal. Aber bei Medien zu arbeiten ist schon noch für viele prestigeträchtig. Also glaube ich nicht dass es damit zusammenhängt. Ist meine Meinung jetzt.

#00:42:27-5# I: Aber trotzdem sind so wenige, die Frage ist warum?

#00:42:32-9# E: Warum ist das so? Warum bewerben sich so wenige Menschen mit Migrationshintergrund? (Pause). Vielleicht weil es sie nicht interessiert, vielleicht aber wie du sagst weil sie es sich nicht zutrauen.

#00:42:55-0# I: Sie sehen sich vielleicht nicht in dieser Branche nicht, das ist zu weit weg von ... Ich weiß es nicht.

#00:43:09-9# E: Ich versuche jetzt eine Analogie herzunehmen. Ärzte in Österreich mit Migrationshintergrund kenne ich persönlich viel mehr als Journalisten. Und das ist auch ein Job der weit so weit weg ist teilweise, weil du ein riesiges Medizinstudium absolvieren musst.

Da steckt viel Arbeit sehr viel Zeit dahinter und trotzdem kenne ich dort in dem Bereich wesentlich mehr.

#00:43:37-4# I: Kann es sein, dass in manchen Kulturen es eben prestigeträchtiger ist Arzt zu sein oder Ärztin zu sein. Oder das ist das das man kennt.

#00:43:50-1# E: Das was man kennt, ein Arzt hat jeder schon einmal gesehen. Du wächst mit Ärzten auf grundsätzlich du hast Kontakt zu deinem Hausarzt zu deinem Zahnarzt oder was auch immer. Aber trotzdem als prestigeträchtig würde ich es trotzdem sehen, aber ein Job wo man tatsächlich selten hinter die Kulissen schaut und eigentlich gar nicht weiß was auf einen zukommt. Genauso wie es andere komplett anders sehen und einfach sich mal bewerben obwohl überhaupt keine Erfahrung kein Ausbildung da ist, weil sie auch nicht sehen was eigentlich dahintersteckt. Da gibt es diejenigen die sagen hey kein Problem mache ich ganz einfach und die anderen die trauen sich nicht so weil sie vielleicht zu viel hineininterpretieren. Es gibt beide Seiten ganz sicher.

#00:44:41-0# I: Man könnte sagen, dass andere ein anderes Netzwerk haben schon von Kindheit an und einen Bezug dazu haben. Sich vielleicht also eher trauen und wissen was die Anforderungen sind.

#00:44:58-5# E: Ja natürlich wenn ich Eltern habe oder Bekannte, die in Medien arbeiten komme ich viel früher mit dieser Materie in Berührung. Aber ich nehme mich gerne als Beispiel her. Ich habe einfach früher gerne Radio gehört und Medien konsumiert und mich hat das fasziniert. Und etwas was mich fasziniert, dann kommt diese intrinsische Motivation, weil ich es möchte, es interessiert mich, ich möchte es erlernen. Das hat ganz sicherlich nicht mit dem Migrationshintergrund zu tun.

#00:45:24-4# I: OK. Also die Quote haben wir schon besprochen, aber glaubst du das anonyme Bewerbungen hilfreich wären?

#00:45:40-2# E: Gar nicht. Ich sag dir ganz ehrlich wenn ich eine anonyme Bewerbung habe. Ich würde es mir anschauen natürlich, ich würde aber andere Bewerber bevorzugen wo es sehr wohl Kontaktdaten auch daneben stehen. Namen vor allem und Foto. Wenn eine Person anonym ist, kommt das bei mir persönlich so rüber wie ich habe etwas zu verbergen. Da muss

diese Anonymbewerbung schon so sensationell gut sein, glänzend dass ich sage ich melde trotzdem mich jetzt bei dir. Ist das alles nur gefakt was du mir geschickt hast. Hast du dir helfen lassen von vielen anderen, damit es so toll aussieht wie es ist oder bist du wirklich so.

#00:46:30-4# I: Aber bei der Anonymbewerbung ist einmal nur das filtern wichtig. Du lädst ja die Person dann zu einem persönlichen Gespräch ein, aber wenn du eine Anonymbewerbung hast siehst du nicht anhand des Namens vielleicht dass der einen Migrationshintergrund hat oder wie der aussieht.

#00:46:46-6# E: Also so meinst du das.

#00:46:50-5# I: Da hast du ja die harten Fakten eigentlich. Du weißt ja auch nicht ob das eine Frau ist oder ein Mann. Du siehst nur was kann der oder was hat er für eine Ausbildung gemacht. Du filterst es schon anders.

#00:47:06-3# E: Das kann schon sein, dass ich es anders filtere, aber ich möchte gewisse Filter die ich mir im Laufe meines Lebens angeeignet habe nicht künstlich abschalten müssen, weil die mir ja helfen beim Filtern. Ich mache mir eine künstliche Barriere damit, wenn ich noch diese zusätzliche Hürde habe. Wenn ich nicht weiß ob Männchen oder Weibchen und wenn ich nicht weiß wie die Person aussieht und so weiter. Es hilft einfach im Gesamteindruck. Ich habe schon um einmal ganz oberflächlich zu antworten. Ich habe schon Personen bei mir zum Gespräch gehabt, wo ich mir am Foto gedacht habe. Junge du musst mehr auf dein Äußeres achten beim Bewerbungsgespräch oder auf dem Foto. Sehr gängig sind mittlerweile sind komische Duckface-Fotos auf Lebensläufen. Was für mich gar nicht geht. Wir sind hier ein lockerer Sender und bei solchen formellen Sachen möchte ich dich von einer seriösen Seite kennenlernen. Und dann im Gespräch wird es eh super locker. Wir sind ein total einfaches Unternehmen hier und du kannst mit allen per Du sein und es ist alles locker und lustig eigentlich. Der Schmäh rennt die ganze Zeit. Aber ich möchte aber auch wissen, dass du kompetent genug bist um dich mal als eine seriöse Person hinzustellen und das fängt beim Lebenslauf an, wo keine menschliche Verbindung vorhanden ist. Es ist eine einfache Art der Präsentation. Es ist ein bisschen so wie, wenn die Personen bei uns reinkommen wie würden ein Casting machen. Es ist die ganze Person inklusive den Fakten. Am liebsten wäre es mir tatsächlich die Personen würden herkommen und wir würden einfach

zum Reden anfangen. Aber das ist einfach organisatorisch nicht möglich. Ich kann nicht jeden Tag 20 Gespräche führen.

#00:49:10-2# I: Eine Frage habe ich noch, nämlich ob es notwendig ist strukturelle Rahmenbedingungen zu ändern für Journalisten mit Migrationshintergrund. Das eine fehlenden Netzwerke, damit Migranten einen leichteren Zugang haben.

#00:49:32-8# E: Zum Beispiel

#00:49:36-3# I: Eben vielleicht mit anonymen Bewerbungen um negative Klischees und Vorbehalte entgegenzuwirken. Oder das man anders rekrutiert, damit sich Leute mehr trauen zu bewerben.

#00:50:03-9# E: Verstehe ich das richtig, du gehst davon aus, dass Menschen mit Migrationshintergrund die sich für den journalistischen Beruf interessieren sich nicht trauen sich zu bewerben.

#00:50:15-1# I: eventuell, dass die strukturellen Rahmenbedingungen nicht so gegeben sind so dass diese Leute vielleicht einen Zugang dazu haben. Also du hast selbst gesagt diese Netzwerke sind dir wichtig. Verstehe ich auch. Aber wenn jemand diese Netzwerke nicht hat, warum auch immer. Dann ist es schwieriger in diesen Beruf reinzukommen.

#00:50:43-0# E: Naja. Es ist tatsächlich so, dass jede lange Reise mit dem ersten Schritt anfängt. Ich kann nicht davon ausgehen, dass ich in ein Netzwerk hineingeboren werde. Ich kann nicht davon ausgehen, dass meine Eltern schon Journalisten sind und ich alles von der Pike auf lerne und sehe wie deren Arbeitsauflauf ist. Davon kann ich einfach nicht ausgehen. Es gibt aber viele Menschen, die aber in diese Branche hineinwachsen weil sie es wollen, weil sie Initiative ergreifen, weil sie sich ausbilden, weil sie viele Praktika machen. Man darf nur nicht davon ausgehen, so jetzt werde ich Moderator ich werde Journalist und zwar von heute auf morgen. Das wird nicht funktionieren, das ist komplett unrealistisch. Wie bei jedem anderen Beruf auch, muss ich schauen, dass ich Erfahrung sammle und für mich schaue ist das was für mich überhaupt.

#00:51:29-2# I: Also du denkst es liegt nicht an den strukturellen Rahmenbedingungen dass sich so wenige bewerben oder dass es so wenige Journalisten mit Migrationshintergrund gibt.

#00:51:40-7# E: Also wenn es mal einen Pool geben würde eine Anlaufstelle für Menschen mit Migrationshintergrund, die eine journalistische Tätigkeit ausüben wollen. Wenn es diese geben würde, würde ich das grundsätzlich begrüßen. Als Programmmacher beim Radio, weil dann könnte ich nämlich direkt mit diesem Pool kommunizieren und sagen wir suche Leute habt ihr wen. Das wäre auf jeden Fall nicht so schlecht. Aber auch dort muss diese Person zuerst an diesen Pool herantreten. Ich bin interessiert, ich würde gern etwas in diese Richtung machen, d.h. der erste Schritt liegt schon sehr wohl bei jedem selber.

#00:52:21-0# I: Aber diesen Pool muss es geben.

#00:52:23-4# E: Ich weiß, dass es zum Beispiel verschiedenste Vereine gibt in Österreich, die sogar Förderungen ausstellen, damit du gewisse Ausbildungen machen kannst um Journalist zu werden. Da gibt es zum Beispiel den Verein Privatsenderpraxis, die fördern Privatrado in ganz Österreich unabhängig davon ob Migrationshintergrund oder auch nicht. Und da kann man sich melden und das ist eben wieder so eine Anlaufstelle wo ich mal anklopfen kann und sage ich würde gerne und was gibt es eigentlich. Aber das ureigene Interesse muss bei der Person beim Bewerber sein. Ich halte auch davon nix, das die Eltern (unverständlich!) mit dem Kind von Station zu Station gehen und das ganze, wie soll ich es sagen, zwangsbeglücken. Von zwangsbeglücken halte ich gar nix, gut finde ich Sachen wie zum Beispiel berufspraktische Tage mit 14 oder 15. Haben wir immer wieder wo dann 3 oder 4 Kids auf einmal herkommen. Meistens ist das am Ende eines Semesters in der letzten Schulwoche da sitzen dann 3 bis 4 Kinder teilweise mit Migrationshintergrund teilweise ohne. Ist für mich komplett irrelevant, sitzen einfach da, arbeiten ein bisschen am Programm mit, sehen wie eine Sendung aufgebaut wird, was es bedeutet journalistisch zu arbeiten zu recherchieren, wie wir mit unseren Stimmen arbeiten, wie wir eine Moderation aufbauen usw. So etwas gibt es ja auch bei uns. Und da ist es komplett irrelevant ob du Migrationshintergrund hast oder nicht und meistens ist es auch komplett egal wer du bist. Wenn wir die Möglichkeit haben die aufnahme könne die Zeit haben weil du musst auch die Kids betreuen.

#00:54:29-4# I: Also ich fasse zusammen es liegt nicht am Prestige des Jobs an und für sich auch nicht an den strukturellen Rahmenbedingungen, dass es so wenige Journalisten mit Migrationshintergrund gibt. Woran liegt es? Ich meine wenn du keine Antwort hast, dann hast du halt keine.

#00:54:55-3# E: Es ist nicht so, dass ich eine Antwort hätte und es nicht sagen möchte. Es ist eher so, dass ich darüber nachdenke und versuche eine Antwort darauf zu finden. Ich kann nämlich nicht für jene sprechen, die es machen wollen aber sich nicht trauen, weil ich schon die Person bin, die sich getraut hat und so wie andere mit oder ohne Migrationshintergrund einfach irgendwann einmal den ersten Schritt gemacht haben. Einige fangen mit 40 oder 50 damit an. Wir haben einen Volontär bei uns gehabt, der hat mit 38 bei uns angefangen. Kompletter Quereinsteiger, da könnte man auch meinen passt der überhaupt vom Alter her rein ins Team. Der war schon Geschäftsführer in diversen Unternehmen, hat einen akademischen Abschluss, ist Magister gewesen usw. , lauter Sachen wo du dir denkst der ist komplett überqualifiziert für diesen Beruf für die Stelle als Volontär. Trotzdem haben wir die Person eingeladen, einfach weil die Person so rausgestochen hat und wir wissen wollten was steckt dahinter. Und die Person hat so super reingepasst ins Team. Und ist mittlerweile im Verkauf tätig bei uns nicht im Programm. Aber wir verschließen uns da grundsätzlich nicht komplett.

#00:56:14-8# I: Abschließend noch eine Frage. Wie siehst du das in Zukunft in Österreich wird es mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben wird es weniger oder wird es gleich bleiben. Was denkst du?

#00:56:26-8# E: Ich glaube, dass die Tendenz steigt grundsätzlich weil ich tatsächliche glaube dass das von Generation zu Generation einfach mehr wird in Anführungszeichen, weil ab irgendeiner Generation hast du quasi keine Migrationshintergrund mehr. Meine Urenkeln weiß ich nicht ob man das noch mit Migrationshintergrund betrachten kann. Optisch vielleicht ja aber die sind 3 oder 4 Generationen in Österreich und das zählt glaube ich nicht als Migrationshintergrund. Ich glaube dass Menschen von Generation zu Generation generell selbstbewusster werden auch jene mit Migrationshintergrund. Beginnen kritischer zu hinterfragen kommt alles mit der Bildung natürlich. Wenn ich zurück denke meine Eltern haben viele Sachen weniger kritisch hinterfragt und deren Eltern auch nicht kritischer wie sie. Ich glaube dass es tatsächlich mit der Bildung kommt, unabhängig davon ob journalistisch

oder nicht. Da sind viele Sachen die in der Schule schon passieren müssen. Das Hinterfragen und wenn ich gerne Geschichten erzähle in Anführungszeichen, dann passt man auch quasi in den Journalismus hinein. Das kritische Denken und nicht alle hinnehme müssen und das kommt glaube ich und das wird von Generation zu Generation besser.

#00:57:54-7# I: Welche Maßnahmen wären aus deiner Sicht sinnvoll um eben Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen.

#00:58:21-3# E: Man könnte tatsächlich, vielleicht nicht nur Energy, sondern vielleicht senderübergreifend einen Pool schaffen für Menschen die das interessiert. Spezielle für jene die einen Migrationshintergrund haben, damit man noch eine zusätzliche Anlaufstelle hat. Wobei ich sage es gibt ja bereits schon eine Anlaufstelle, man muss sich ja informieren. Und wenn ich aber ohnehin nicht ein Mensch bin, der sich gerne informiert, habe ich auch im Journalismus nichts zu suchen, das muss man klar sagen. Wenn ich keine Fragen haben die mich brennend interessieren und dann beginne zu recherchieren, dann passe ich nicht in den Journalismus hinein, weil darum geht es im Journalismus. Und ich spreche einerseits vom investigativem Journalismus, wo es Reporter gibt die wochenlang und monatelang etwas ausarbeiten damit sie eine Story haben bis zu jenen die einfach tagtäglich ihre Nachrichtenphrase sprechen. Es geht immer darum Geschichten zu finden was halt aktuell ist und die entsprechend für das Zielpublikum zu präsentieren. Wenn ich dieses Feuer nicht in mir spüre, nicht habe um alleine diese Ausbildungsmöglichkeiten zu suchen zu finden, dann brauche ich auch nicht in den Journalismus zu gehen.

#00:59:47-8# I: Würdest du aktiv das fördern? Würdest du aktiv nach Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund suche?

#00:59:56-7# E: Habe ich momentan nicht das zwingende Bedürfnis. Also wenn dann zusätzlich aber nicht so, dass ich andere ausschließe. Ich würde niemals sagen die nächsten Journalisten müssen einen Migrationshintergrund haben. Das würde ich nicht machen, weil ich die anderen ausschließen würde und damit viel Potential verloren geht. Ich kann mir vorstellen das zusätzlich zu machen und damit zu sagen wir machen wieder ein Recruitingprozess weil wir 1 bis 2 Nachrichtensprecher brauchen und schauen uns verstärkt auch Journalisten mit Migrationshintergrund an. Zusätzlich ja aber nicht ausschließend.

#01:00:39-6# I: Weil du eben glaubst, dass es eben von der Person selber kommen muss dieses Interesse und diese Hartnäckigkeit.

#01:00:48-9# E: Weil eben dieses Interesse da ist, nennen wir es von mir aus das innere Feuer, mehr zu machen mehr zu wissen dann kommst du sowieso auch in den Pool hinein wo alle anderen auch sind. Und dann glänzt du oder glänzt du nicht aufgrund deiner Kompetenzen und nicht weil du Migrationshintergrund hast oder auch nicht.

#01:01:11-1# I: Und glaubst du, dass es Hürden gibt die eben behindern dass man diesen Zugang hat.

#01:01:21-5# E: Nehmen wir an wir haben irgendwo eine Führungskraft von irgendeinem österreichischen Radiosender die nicht möchte, dass Menschen mit Migrationshintergrund in dem Unternehmen arbeiten. Nehmen wir mal das einfach mal an.

#01:01:32-1# I: Die Vorbehalte hat.

#01:01:34-0# E: Ja genau Vorbehalte. Dann stellt sich wiederum die Frage möchte ich mich bei so einem Unternehmen bewerben. Möchte ich mit dem zusammenarbeiten, der Vorbehalte hat gegen Menschen mit Migrationshintergrund. Das kann nicht das schönste Arbeitsklima sein. Weißt du was ich meine. Da suche ich mir etwas wo ich willkommen bin.

#01:01:53-5# I: Also es hängt davon ab wie die Person eingestellt ist.

#01:02:00-7# E: Genau. Also natürlich kann ich sagen ja ich bewerbe mich trotzdem dort, weil ich möchte trotzdem diesen Job machen und diese Führungskraft, die das Bewerbungsgespräch führt stellt für mich ein Hindernis dar. Ja kann sein, aber dann ist trotzdem die Frage möchte ich trotzdem dort arbeiten, möchte ich diese Hürde schaffen, um dann erst recht mit ihm zu arbeiten und spüren zu müssen dass er Vorbehalte hat.

#01:02:27-7# I: Aber der würde dich gar nicht einmal einladen zum Bewerbungsgespräch.

#01:02:31-5# E: Das kann sein, aber dann möchte ich wahrscheinlich dort nicht arbeiten wollen. Das ist doch nicht angenehm in so einem Arbeitsklima, dann mache ich einen großen Bogen und gehe woanders hin wo ich willkommen bin oder willkommener bin.

#01:02:46-8# I: Gut ich denke das war es. Es war sehr aufschlussreich.

#01:02:55-1# E: Ich hoffe da waren neue Facts dabei.

#01:03:01-6# I: Doch ja. Sehr viel Input. Du warst ja schon selber sehr aktiv und wahrscheinlich wünschst du dir, dass andere auch aktiv sind und sich trauen.

#01:03:21-1# E: Ja! und das ist etwas wo ich sage das ist wirklich übergreifend ganz egal ob Migrationshintergrund oder auch nicht. Die Menschen müssen sich mehr trauen und was machen.

Kategorienchart Interview 1- Radio Energy

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Informationen finden, recherchieren, hinterfragen und aufbereiten für unser Zielpublikum.	
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Journalistische Ausbildung erwünscht, aber kein zwingendes Kriterium. Bildungsweg muss nicht in Österreich absolviert worden sein. Hauptsache man kann was.	Journalistische Ausbildung von Vorteil, aber kein zwingendes Kriterium. ausländischer Bildungsweg kein Nachteil. Fähigkeiten des Bewerbers maßgebend.
Charaktermerkmale	Menschliche Ebene und die Fähigkeit im Team arbeiten zu können sind wichtig.	Teamfähigkeit und soziale Kompetenzen
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Deutschkenntnisse sehr wichtig. Kein abgehobenes Deutsch, sondern Kommunikation auf Augenhöhe mit dem Zielpublikum Jemand mit bundesdeutschem Akzent wird es nicht leicht haben bei uns. Man sollte möglichst akzentfrei sprechen können, leichter österreichischer Akzent aber okay.	Sehr gute Deutschkenntnisse, gepflegte Umgangssprache Österreichisch Deutsch erforderlich, Bundesdeutscher Akzent nachteilig.
Praktika	Praktika sind gut, Basis auf der man aufbauen kann	Praktika gute Basis
div. Kompetenzen	Kritisches Hinterfragen, Informationen richtig kategorisieren und einordnen.	kritisches Recherche, richtiges Aufbereiten von Informationen
3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Was ist der Maßstab für ausreichend kulturelle Vielfalt?	Welcher Maßstab soll herangezogen werden?

	<p>Kulturelle Hintergrund nicht relevant, im Vordergrund steht die fachliche Qualifikation. Gut wenn eine gewisse Vielfalt vorhanden ist aber es spielt keine wesentliche Rolle.</p> <p>Journalisten ohne Migrationshintergrund können genauso gut über gewisse Themen wie z.B. Integration berichten.</p>	<p>Fachliche Kompetenz maßgeblicher als kultureller Hintergrund.</p> <p>Integrationsthemen können von Journalisten ohne Migrationshintergrund genauso gut bearbeitet werden.</p>
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Redaktion ist nicht bewusst oder gezielt kulturell divers zusammengesetzt, jedoch haben 2 von 13 Mitarbeitern einen Migrationshintergrund	Redaktion ist nicht gezielt nach kulturellen Kriterien zusammengesetzt.
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Ja, vor allem das Verständnis dafür	Verständnis für Diversität aufbauen
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	Anderer Zugang zu gewissen Themen aufgrund von Erfahrungen möglich, muss aber nicht zwingend so sein. Es kommt darauf an welche Erfahrungen du als Mensch gemacht hast.	Migrationshintergrund bedingt nicht unbedingt einen anderen Zugang zu bestimmten Themen. Erfahrungen sind maßgeblicher.
5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	<p>Unterschiedliche Wege: Moderatoren Casting, Netzwerke.</p> <p>Wenn du die Ausbildung machst, bauen sich dann langsam auch Netzwerke auf.</p>	<p>Unterschiedliche Möglichkeiten der Rekrutierung.</p> <p>Aufbau von Netzwerken während der Ausbildung</p>
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Hier und da sind einige dabei, aber wenige und die die sich bewerben sind tatsächlich in einer Journalistenausbildung auf einer FH oder Hauptuni.	Wenige Bewerbungen
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Das ist eine ganz eine schwierige Frage die ich nicht beantworten kann. Nicht kompetent antworten kann.	Kann nicht beantwortet werden.

Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Weil eben dieses Interesse da ist, nennen wir es von mir aus das innere Feuer, mehr zu machen mehr zu wissen dann kommst du sowieso auch in den Pool hinein wo alle anderen auch sind. Und dann glänzt du oder glänzt du nicht aufgrund deiner Kompetenzen und nicht weil du Migrationshintergrund hast oder auch nicht.	Interesse muss seitens des Bewerbers vorhanden sein.
Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	k.A.	k.A.
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	<p>Quoten sind nie eine gute Regelung, es muss von innen heraus kommen. Frauen gehören gefördert aber nicht aus Zwang zur Erfüllung der Quote.</p> <p>Grundsätzlich für Vielfalt aber gegen Quote. Ich möchte den der den Job besser ausfüllt und besser ins Team passt.</p> <p>Anonyme Bewerbungen: Ich möchte Filter die ich mir im Laufe meines Lebens angeeignet haben nicht künstlich abschalten müssen. Ich mache mir eine künstliche Barriere damit.</p>	<p>Quoten sind keine gute Regelung.</p> <p>Qualifikation und Teamfähigkeit wichtiger als die Erfüllung der Quote.</p> <p>Anonyme Bewerbungen stellen eine künstliche Barriere dar.</p>
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Der Anteil wird grundsätzlich steigen, weil Menschen von Generation zu Generation selbstbewusster und gebildeter werden.	Anteil wird sich erhöhen mit jeder Generation
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	Es gibt bereits eine Anlaufstelle, da muss man sich informieren und wenn ich ohnehin kein Mensch bin, der sich gerne informiert, dann habe ich im Journalismus nichts zu suchen.	Anlaufstellen vorhanden, aktives Engagement und Recherche als Teil des journalistischen Berufes wichtig.

Transkript 2 – Kronehit

KRONEHIT Radiobetriebs GmbH

Michael-Werner Kronenfels, Chefredakteur

Interview am 26.05.2015; Dauer: 54 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten im Büro des Senders statt. Der Befragte ist an der Arbeit interessiert, man spricht vor und nach dem Interview noch über die Thematik. Der Gesprächspartner ist locker und spricht klar und deutlich.

I: Interviewerin

K: Befragter Kronehit

#00:00:10-8# I: Das Thema habe ich dir ja schon vorab geschickt, hast du es noch irgendwie präsent weil sonst sage ich es nochmal?

#00:00:14-4# K: Es geht um Menschen mit Migrationshintergrund und die Rolle die sie in den elektronischen Medien spielen.

#00:00:25-6# I: Ja, so ist es. Die erste Frage die ich dir stellen würde, wäre was bedeutet Journalismus für dich, also welche Aufgaben hat der Journalismus?

#00:01:23-1# K: Ohhh, das ist eine lange.

#00:01:24-1# I: Vielleicht also kurz.

#00:01:26-6# K: Naja schau. Also es gibt natürlich die Art von Journalismus die auf Universitäten gelehrt wird. Da hat man eine ziemlich hehre Vorstellung davon was Journalismus alles zu erfüllen hat, das wird sozusagen auf dem Reißbrett entworfen. Dann gibt es diese Unterschiede wie einzelne Medien Journalismus für sich bewerten und da sprechen wir meistens von was ist Qualitätsjournalismus. Menschen die vorher nicht bei uns waren, würden wohl sagen Qualitätsjournalismus ist das was der Falter, das Profil, die Presse und der Standard macht und wenn man Kronehit, die Krone nimmt, RTL2 hört wird man im ersten Moment sagen das hat mit Qualitätsjournalismus nichts zu tun. Ich sehe das ein bisschen anders. Ich empfinde Qualitätsjournalismus in der Erreichung der Ziele die man sich gesetzt hat, das heißt wir haben ein Zielpublikum definiert und wir wollen für dieses

Zielpublikum ein gewisses Produkt kreieren. Wenn ich es schaffe, dass die Leute das verstehen was ich ihnen sage, habe ich meine Ziel erreicht und das ist Qualitätsjournalismus für mich. Das heißt es geht nicht darum ihnen einen sehr komplexen Sachverhalt ausschweifend zu erklären, wissend wie gering die Aufmerksamkeitsspanne bei uns die Unterschiede im Wissensbackground des Hörers sind, sondern ich muss es so gut wie möglich vereinfacht und auch so verpacken, dass die Aufmerksamkeit erregt wird und das schaffe ich natürlich mit einem ellenlangen Feature, dass zwei Stunden fünfzig dauert sondern mit einer sehr sehr guten knackigen Formulierung. Das heißt die Schlagzeile 'Wir sind Papst' von 'Bild' war für mich absoluter Qualitätsjournalismus unter der Prämisse, dass es für das Zielpublikum gemacht wurde nicht unter der Prämisse wie die gängige Definition von Qualitätsjournalismus auf Publizistik ist ja. So sehe ich das.

#00:03:40-0# I: Und welche Aufgabe hat der Journalismus für dich? Also Nachrichten so aufzubereiten, dass ...

#00:03:45-0# K: Na gut die Aufgabe die all dem zugrunde liegt ist natürlich Aufklärung ja. Das heißt wir haben wie du sicherlich weißt in gewisser Weise eine Gatekeeper Funktion. Wir Journalisten sitzen sozusagen an diesem Punkt zu entscheiden welche Nachrichten lasse ich durch welche nicht. Wo sind Redundanzen auf die man verzichten kann und was wollen meine Leute hören. Ich sehe das konkret als Gegenstück zu einem öffentlich-rechtlichen Auftrag natürlich, der sozusagen in die Breite gehen muss und alle gesellschaftlich relevanten Themen abdecken muss. Diese Aufgabe haben wir ja nicht. Wir haben ja die Aufgabe Informationen von denen wir der Meinung sind, dass sie unser Zielpublikum deren Leben betreffen gut aufzubereiten. Also in unserem Fall sehe ich die Aufgabe des Journalismus eben genau darin. Ganz global gesprochen ist die Aufgabe des Journalismus natürlich ein gutes Themenspektrum abzubilden, Sachen verständlich zu erklären, ein Gegenpol zu herrschenden Macht zu sein, eine Kontrollfunktion zu haben, etc. Also das ist aber alles nicht auf uns umzulegen. Natürlich geht bei uns nicht nur darum den Leuten die coolsten Videos, die schrägsten Stories und was weiß ich zu erzählen um Klicks zu generieren, sondern es geht schon auch um einen demokratiepolitischen Auftrag. Das heißt wenn man die Nachrichten von Kronehit kennt, weiß man dass das sehr lifestylig ist, dass das sehr trashig sein kann. Aber manchmal nicht destotrotz berichten wir ebenso bei großen Nationalratswahlen, EU-Wahlen, Landtagswahlen ausführlich und den ganzen Tag und zwar intensiver als der ORF teilweise. Das heißt da sehen wir schon einen demokratiepolitischen Auftrag gerade

gegenüber unseren jungen Hörerschaft, die zwischen 14 und 29 ist, ihnen zu vermitteln wie wichtig es ist wählen zu gehen und auch das Parteienspektrum abzubilden und auch deren Messages für die Leute so verständlich wie möglich aufzubereiten.

#00:05:59-4# I: Meine zweite Frage wäre welche grundlegenden Fähigkeiten man im Radio als Journalist mitbringen sollte. Also auch welche formalen Voraussetzungen gegeben sein sollten bei euch, welchen Bildungsweg man absolviert haben muss oder welche Charaktermerkmale wichtig sind in dem Beruf oder die Kompetenzen, Sprachkenntnisse. Also was wäre bei euch jetzt wichtig?

#00:06:28-8# K: Ja. Ausbildung ist nicht besonders wichtig für uns. Es ist wichtig ein gutes Allgemeinwissen zu haben, es ist wichtig sich für Dinge zu interessieren. Das heißt es ist genauso wichtig zu wissen welche Parteien in der Regierung sitzen, wie es wichtig ist was das neueste Iphone ist, wie es wichtig ist, auf den Sender bezogen, wer sind die wichtigsten Stars für Kronehit. Das heißt bei uns muss man ein Allrounder sein und das kann man sein mit oder ohne Matura, mit abgeschlossenem Studium oder ohne abgeschlossenem Studium, mit oder ohne Migrationshintergrund. Also das ist nicht ausschlaggebend für uns. Was allerdings wichtig ist, dass man der deutschen Sprache mächtig ist, dass man teamfähig ist, weil beim Radio arbeitet man in einem Team und dass man eine gute Stimme hat - man arbeitet schließlich im Radio. Und natürlich nicht schlecht ist es eine gewisse Erfahrung zu haben in dem Business, das ist natürlich nicht von Nachteil, ist aber kein Muss bei der Aufnahme eines neuen Mitarbeiters. Also wir bilden auch sehr viele Leute aus hier.

#00:07:54-1# I: Die nächste Frage wäre - Kennst du den Anteil der Journalisten in den Medien, die einen Migrationshintergrund haben.

#00:08:03-5# K: In ganz Österreich?

#00:08:04-8# I: In Österreich ja.

#00:08:05-2# K: Nein, keine Ahnung.

#00:08:07-3# I: Okay. Professorin Herczeg

#00:08:08-6# K: Muss man das wissen.

#00:08:09-5# I: Kommt darauf an.

#00:08:13-2# K: Das weiß ich nicht, aber ich kann mir vorstellen, dass er durchaus nicht gering ist. Ich meine das kommt immer darauf an wie man, aber gut da werden wir wohl später darauf kommen, aber ich weiß es nicht. Aber ich gehe mal davon aus, dass er nicht die Gesellschaft abbildet der Anteil ja. Also wenn es so wäre müsste jeder fünfte Medienmitarbeiter in Österreich Migrationshintergrund haben na.

#00:08:37-4# I: Das wäre eigentlich meine nächste Frage. Also Professorin Herczeg hat einen Anteil von 0,5 % ermittelt, der kann wahrscheinlich schwanken also vielleicht ist er auch ein bisschen höher aber sehr viel höher wird er auch nicht sein. Das sind in absoluten Zahlen 36 Journalisten.

#00:08:55-5# K: Und die arbeiten alle bei uns offenbar. Naja gut aber reden wir hier von Radio?

#00:09:03-4# I: Nein nicht nur Radio.

#00:09:04-1# K: Was ist mit das 'Biber'?

#00:09:05-1# I: Sie hat Mainstream-Medien ermittelt ja und da wäre halt eine Frage haltest du dienen Wert für realistisch, aber du hast ja gesagt

#00:09:19-3# K: Ich glaube dass es nicht ... wenn sie die Mainstream Medien und dann ... was nimmt sie da rein. Also ich meine ich kenne allein bei bekannten Zeitungen mehr Menschen mit Migrationshintergrund als es diese 36 sein sollen, also kann ich jetzt nicht nachvollziehen auf welche Medien es sich hier bezieht das weiß ich nicht.

#00:09:42-7# I: Also wenn dieser Anteil stimmen sollte oder ... Er wird wahrscheinlich

#00:09:46-9# K: Also 36 Menschen in ganz Österreich mit Migrationshintergrund arbeiten in Medien kann nicht stimmen. Müsste man halt wissen welche Medien hier untersucht wurden. Dann könnte man alleine die Redaktion von 'Heimat fremde Heimat' vom ORF nicht mehr dazuzählen, weil ich meine da sind auch Mitarbeiter.

#00:10:10-6# I: Ja. Haltest du den Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund derzeit wie du jetzt die Medien kennst für ausreichend?

#00:10:20-1# K: Das ist schwer zu beurteilen. Wann ist es ausreichend ja? Das heißt kann man sagen der Anteil von Menschen Migrationshintergrund in österreichischen Medien ist dann richtig, wenn er die Gesellschaft abbildet also dass jeder fünfte, und ich weiß jetzt nicht wie die Zahl genau ist, aber so 18-19 % werden es sein nehme ich mal an in Österreich Menschen mit Migrationshintergrund, wobei die größte Gruppe ja Deutsche sind. Ist es dann gut? Das wage ich nicht zu beurteilen, aber auf jeden Fall bin ich der Meinung, dass ein gewisses Abbild der Gesellschaft in jedem Unternehmen und in jedem Medium nur gut tun kann. Das heißt wir sprechen ja auch thematisch immer von Problemen mit Asylsuchenden von einer sich veränderten Gesellschaft, Migration, Zuwanderung, arbeiten aber in Unternehmen die ausschließlich von österreichischen Mitarbeitern bevölkert werden. Ich glaube es ist ganz gut zu wissen worüber man redet einfach, aber eine Quote sozusagen einzuführen und zu sagen jetzt ist es gut und jetzt ist es richtig halte ich nicht für realistisch und nicht von Nöten prinzipiell. Weil man ja auch Menschen nach ihrer Qualifikation, Leistung und so weiter einstellen sollte und auch nach den Kriterium wie gut sie in das Team passen und das ein Mustafa, ein Anton oder was auch immer es ist, ist mir ziemlich wurscht ja.

#00:11:59-6# I: Aber der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund glaubst du dass der abgebildet wird in den Medien?

#00:12:06-5# K: Wenn 0,5 % stimmt, nicht.

#00:12:09-0# I: Österreichweit sind es ja 19 % ca. sagt man. Also glaubst du, dass 19 % der Mitarbeit bei Medien auch einen migrantischen Hintergrund haben.

#00:12:23-1# K: ja, ja laut der Professorin Herzceg offenbar nicht, 0,5 wenn sie das sagt. Aber ich glaube es sind mehr. Ich glaube es sind mehr und ob es genügt da müsste ich ein Werturteil aussprechen und das kann und will ich nicht ehrlich gesagt. Aber dass es befruchtend ist so viel wie möglich Menschen mit Migrationshintergrund in einem Medienteam zu haben, das glaube ich auf jeden Fall. Auf jeden Fall. Allein sprachlich kann es nur eine Bereicherung sein, gerade im Radio.

#00:12:59-5# I: Denkst du dass deine Redaktion kulturell divers zusammengesetzt ist?

#00:13:03-7# K: Ist sie ja, dass denke ich ja.

#00:13:06-5# I: Kennst du auch den Anteil?

#00:13:08-7# K: Den kann ich dir nicht sagen

#00:13:10-8# I: So im groben?

#00:13:10-5# K: Es kommt darauf an in welchen Bereich wir gehen. Es gibt ja das Programm an sich, es gibt eine Technikabteilung, es gibt eine Abteilung für Public Relations, für Disposition, für Marketing etc.

#00:13:26-3# I: Nein, wenn wir bei den Journalisten bleiben. Also nicht die Technik oder das Administrative oder was auch immer. Ich meine wirklich die Redaktion, die die journalistisch tätig sind.

#00:13:36-8# K: Einen Anteil zu sagen ist schwierig hier. Aber wir sprechen von Menschen deren Eltern dann zumindest nicht in Österreich geboren wurden, nehme ich an. Das wären dann wohl viele sein ja.

#00:13:57-3# I: Weiß du wie die zusammengesetzt sind?

#00:13:58-9# K: Ich versuche gerade zu sagen. Also wenn wir unser Praktikanten mit einrechnen in unsere redaktionelle Arbeit, dann ist der Anteil wahrscheinlich bei, ich würde sagen, bei 5 und 10 % würde ich sagen. Was auch damit zu tun hat, weil wir uns ganz bewusst Menschen mit Migrationshintergrund als Praktikanten nehmen, weil wir ja auch wissen, dass das auch unsere Zielgruppe abbildet und natürlich sozusagen nah an unserem Hörer sein wollen und es hat damit zu tun, dass wir von Menschen mit Migrationshintergrund wahnsinnig profitieren. Also wir lernen sie kennen und wir verfügen auch sozusagen über deren Sprachen-Know-How. Das heißt was kann einem besseres passieren als jemanden hier in der Redaktionssitzung zu haben der türkisch oder arabisch spricht, wenn gerade der arabische Frühling losbricht ja, der uns sozusagen der alles übersetzten kann. Kann nichts

Besseres passieren. Den Fall hatten wir tatsächlich mit einer aus Kairo stammenden Mitarbeiterin. Jetzt gerade haben wir die Aya, die ist auch aus Ägypten und wir haben einen Praktikanten also zwei von fünf, der aus der Ukraine ist. Reiner Zufall übrigens, dass gerade der Ukraine Konflikt passiert. Aber natürlich ist es auch Nutzen für den Sender ja.

#00:15:28-6# I: Aber diese Zahlen werden nicht erfasst wie viele Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben?

#00:15:32-3# K: Das haben wir noch nie.

#00:15:33-9# I: Ist nicht relevant?

#00:15:34-4# K: Weil das einfach nicht relevant ist für uns. Wenn er hoch ist, ist es gut. Grundvoraussetzung ist natürlich, dass man Deutsch spricht einfach weil wir miteinander kommunizieren müssen. Aber wenn wir soweit gehen, ja also wir haben wahnsinnig viele Mitarbeiter deren Wurzeln in Rumänien sind, in Polen sind, in Ungarn sind. Wir haben eine kolumbianische Mitarbeiterin, weil das geht durch die Bank ja. Es ist sicher nicht sonderlich hoch gemessen an unserem Gesamtmitarbeiterstand, der weit über 100 ist natürlich ja.

#00:16:11-7# I: Okay.

#00:16:12-7# K: Aber es ist nicht so, dass wir jetzt wirklich gezielt suchen. Aber wenn sich Praktikanten bei uns bewerben oder Mitarbeiter bewerben schauen wir jetzt nicht wirklich auf den Migrationshintergrund. Wenn es zu uns passt, passt es. Und wenn es ein passender Mitarbeiter ist, der zufälligerweise auch Migrationshintergrund hat und nützlich für das Unternehmen ist, weil jedes Unternehmen denkt ja daran, umso besser.

#00:16:36-7# I: Und die meisten hast du gemeint sind Praktikanten.

#00:16:39-1# K: Die meisten sind Praktikanten, aber hat auch mit unserem lang gewachsenem Personalstand zu tun, also wir haben teilweise Mitarbeiter über 10 Jahre bei uns sind. Es sind Praktikanten ja, die aber auch zusehends ins Unternehmen wachsen können.

#00:16:59-9# I: Aber beim Stammpersonal gibt es nicht zu viele?

#00:17:08-3# K: Also ich könnte es jetzt auf zwei Händen abzählen. Aber gut wir haben eine hohe Personalfuktuation natürlich auch. Man kommt und geht ja. Aber den für dich interessantesten Zeitpunkt hatten wir vermutlich vor wenigen Jahren vor 3, wo wir viele Mitarbeiter hatten die aus Polen etwa kamen, die aber einfach ihren Job gewechselt haben. Also der Personalstand von Menschen mit Migrationshintergrund war sicher mal höher, ist aber jetzt glaube ich noch höher, wenn man die Praktikanten, die sozusagen nicht zum Stamm zählen, miteinrechnet.

#00:17:50-4# I: Denkst du, du hast es eh teilweise angesprochen, dass die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auch einen positiven Einfluss auf die Berichterstattung haben.

#00:17:59-8# K: Ja auf jeden Fall.

#00:17:59-4# I: Dass sie Dinge vielleicht anders sehen oder andere Dinge einbringen.

#00:18:03-5# K: Ja das denke ich auf jeden Fall. Erstens einmal bringen sie ihren Background aus ihren Heimatländern unter Anführungszeichen mit, die ja zumeist gar nicht mehr ihre Heimatländer sind, sondern den sie über das Vehikel des Erzogenwerdens durch ihre Eltern mitbekommen haben, aber natürlich immer in diesen, wie soll ich sagen, einerseits das Elternhaus, das meist aus einem anderen Land kommt, aber auch die österreichische Realität in diesem Zwiefeld sozusagen beurteilen können. Und das ist ja auch so, dass wir oft und Medien generell über diese Problematik unter Anführungszeichen berichten und gerade solche Menschen an der Hand zu haben, die wissen worum es da geht, das kann ja nur eine Bereicherung sein. Sehe ich auf jeden Fall so.

#00:18:59-2# I: Und die haben dann vielleicht auch andere Themen, die sie einbringen?

#00:19:07-3# K: Andere Themen die sie einbringen in der redaktionellen Arbeit, die sie einbringen von sich aus, meinst du?

#00:19:13-2# I: Aber du hast gemeint die meisten sind Praktikanten, die werden wahrscheinlich weniger

#00:19:16-3# K: Naja gut, wenn ich ein Beispiel nehme die eine Mitarbeiterin von uns, die ist

zwar nicht Journalistin, die für das PR-Team arbeitet kommt aus Kolumbien und die bringt natürlich eigene Themen rein, allein aus ihrer Lebenserfahrung heraus. Aber ich glaube diese Diversifizität kommt von jedem Menschen egal ob er Migrationshintergrund hat oder nicht. Das heißt ob eine neue Mitarbeiterin aus Tirol, Kärnten oder Abu Dhabi ist, die Dinge die man unterschiedlich einbringt beziehen sich ja eben auf den unterschiedlichen Background. Also ich glaube jetzt nicht, dass es Auswirkung auf die journalistische Arbeit hat wenn jemand aus Kiew, Innsbruck oder Bern kommt ehrlich gesagt. Wenn man sich mit den Lebensrealitäten in Österreich auseinandersetzt als Journalist ja. Je mehr Erfahrung desto besser und Erfahrung nährt sich ja auch daraus die Welt gesehen zu haben ja.

#00:20:29-5# I: Also ihr habt schon auch die Migranten als neue Zielgruppe entdeckt, soweit ich das verstanden habe.

#00:20:34-2# K: Entdeckt haben wir sie nicht, aber gut wir sprechen junge Menschen an und zumal wir ausgehen können, dass jeder fünfte bis vierte Jugendliche alleine in Wien Migrationshintergrund hat ergibt sich allein aus der Tatsache heraus, dass wir viele Hörer und Hörerinnen haben die Migrationshintergrund haben ja. Absolut ja.

#00:21:03-5# I: Eine weitere Frage wäre

#00:21:07-9# K: Ich hoffe es klingt nicht ausweichend für dich alles, aber ich versuche so konkret wie möglich zu sein ja.

#00:21:12-1# I: Nein überhaupt nicht. Eigentlich passt das. Auf welchem Weg rekrutiert ihr eure Mitarbeiter, also

#00:21:18-6# K: Potenzielle Mitarbeiter bewerben sich bei uns.

#00:21:24-0# I: Also ihr greift nicht auf persönliche Netzwerke zurück, sondern ihr wartet einfach.

#00:21:28-3# K: Natürlich ist es so, also wenn ich jetzt allein für die Nachrichtenredaktion spreche dann schau und ich brauche neue Mitarbeiter und überlege ich würde gerne jemanden einstellen, dann kennt man dann hat man natürlich ein Netzwerk von Kollegen. Viele

Radiostationen sind untereinander befreundet und tauschen sich aus und man weiß wo Leute auf Stellensuche sind. Also das ist schon ein kleiner Mikrokosmos dieses Radiobusiness. Es gibt eigene Plattformen wo man sich untereinander austauscht in Zeiten der sozialen Netzwerke ist es kein Problem neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Nichtsdestotrotz bewerben sich auch wahnsinnig viele bei uns und ja ist glaube ich nicht so anders wie in einem anderen Unternehmen. Aber es ist schon ein besonderer Kreis ja, weil sich da meistens sehr viele Menschen darin bewegen die radioaffin von Haus aus sind, die ganz gezielt ins Radio wollen und das sind natürlich auch Leute, die auf speziellen Plattformen austauschen ja. Es gibt solche Radioszenen im Internet.

#00:22:30-3# I: Aber du würdest schon eher sagen aus Bewerbungen und weniger aus persönlichen Netzwerken oder würdest du sagen es hält sich die Waage.

#00:22:39-2# K: Es ist schwer zu sagen, also da müsste man wirklich eine Statistik erstellen, aber das Team sozusagen wie es bei uns gewachsen ist, besteht einerseits aus Menschen, die schon lange im Radio sind und die Station gewechselt haben, die aus anderen Medienbereichen kamen dann zum Radio gekommen sind und auch aus ehemaligen Praktikanten. Bei 1-2-3 also bei einem Nachrichtenteam von elf Menschen sind drei ehemalige Praktikanten. Das heißt auch innerhalb des Senders sozusagen dazugelernt haben und ins Team aufgenommen wurden ja.

#00:23:25-1# I: Gibt es einen besonderen Weg um migrantische Journalisten irgendwie zu erreichen oder greift ihr da auf irgendwas zurück oder ist das irrelevant.

#00:23:35-9# K: Zumal der Hauptteil unserer migrantischen Kollegen ja Praktikanten sind, die haben sich bei uns beworben. Ganz klassisch online, angerufen, eine E-mail geschickt, einen Lebenslauf eine Vita geschickt. Dann machen wir ein großes Casting und dann entscheiden wir uns für jemanden.

#00:23:57-8# I: Bekommt ihr eigentlich viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund speziell?

#00:24:03-8# K: Das kann ich so nicht sagen ehrlich gesagt. Ich würde sagen es hält sich die Waage, aber es sind sicher viele ja. Sind sicher viele zumal wir auch wie gesagt bei vielen

Jugendlichen mit Migrationshintergrund beliebt sind, bewerben sie sich natürlich auch bei uns ja.

#00:24:22-7# I: Okay. Vielleicht eine neuer Themenkreis. Wir haben oder die Studien haben gezeigt, dass der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund eher gering ist. Also eher gering im Sinne von er wird nicht abgebildet, also die 19 % werden nicht abgebildet in diesem Beruf.

#00:24:52-8# K: Ist das gut oder schlecht? Keine Ahnung.

#00:24:54-3# I: Das weiß ich nicht das kann ich jetzt nicht bewerten. Aber man sagt einfach demokratiepolitisch sollt es eher so sein, dass es abgebildet wird.

#00:25:03-5# K: Auch in der Politik vermutlich oder?

#00:25:04-7# I: Ja. Genauso wie bei Frauen.

#00:25:07-9# K: Da haben wir unser Quotentürkin in Wien.

#00:25:11-0# I: Ja. Würdest du sagen aus deiner Sicht was sind die Gründe dafür, dass es so wenige sind.

#00:25:23-2# K: Da wird es viele Gründe geben. Wir reden jetzt rein über den Medienbereich.

#00:25:29-1# I: Über den Medienbereich ja.

#00:25:32-1# K: Gut. In manchen Medien wird es vielleicht nicht gewollt sein, weil die Zielgruppe eine andere ist. Also wenn ich jetzt ein sehr katholisch geprägtes Medium bin und ausschließlich diese Klientel habe, werde ich mir wahrscheinlich als Unternehmen nicht leicht tun 20 % Menschen mit muslimischen Hintergrund einzustellen nehme ich mal an. Denke ich mir. Es wird vielleicht auch die Hürde geben, dass sich viele Menschen mit Migrationshintergrund erst gar nicht bewerben. Das mag auch eine Sache des Milieus sein und ich denke mal das werden die Hauptgründe sein nehme ich mal an ja.

#00:26:30-6# I: Was meinst du mit Milieu?

#00:26:33-0# K: Naja. Wie wir wissen ist der Anteil jener Menschen mit Migrationshintergrund in einem Arbeitermilieu höher als im gebildeten Akademikerbereich und dass die Menschen mit einem geringeren Ausbildungsstand also klassische Lehre machen oder vielleicht die Pflichtschulabschluss absolviert haben und das war es. Wohl eher nicht auf die Idee kommen sich bei einem Medium zu bewerben, nehme ich mal an. Das heißt wenn wir diese 19 % nehmen, sprechen wir innerhalb der 19 % nicht von einem Abbild der österreichischen Gesellschaft sondern innerhalb dieser 19 % wird sich wahrscheinlich der Ausbildungsgrad eher nach unten verlagern. Ich kann mir nicht vorstellen, dass 100 % der 19 % Akademiker sind oder Menschen mit Maturaabschluss.

#00:27:29-2# I: Also kommen Journalisten eher aus Akademikerfamilien?

#00:27:33-2# K: Nein nicht aus Akademikerfamilien aber ich denke einmal, dass der Anteil jener mit Pflichtschulabschluss haben sehr sehr gering ist und zwar bei Österreichern als auch bei Menschen mit Migrationshintergrund und zumal der Teil von Menschen mit nicht zu hoher Ausbildung bei jenen 19 % wahrscheinlich eher geringer ist, bewerben sie sich, nehme ich mal an, eher nicht. Das heißt ein Mensch sei es ein Tiroler, Wiener, Menschen dessen Eltern aus Syrien stammen, einen Pflichtabschluss nur hat oder eine Maurerlehre hat wird da eher nicht auf die Idee kommen jetzt Radiojournalist zu werden, nehme ich mal an. Ich denke einmal, dass der Anteil jener, aber das weiß ich demographisch jetzt nicht, bei Menschen mit Migrationshintergrund eher in diesen Milieus angesiedelt sind. Natürlich gibt es auch, ich weiß nicht wie viel Prozent, Akademiker, Menschen mit Maturaabschluss oder Doppellehre, keine Ahnung ja. Aber so erkläre ich mir das, so könnte ich mir es auch vorstellen.

#00:28:35-2# I: Denkst du man sollte gezielt Migranten ansprechen für diesen Beruf?

#00:28:42-3# K: Ja natürlich warum nicht. Ich meine, wir sprechen alle Menschen an, die hier sind und bei uns arbeiten wollen. Aber das ist eher eine politische Aussage, weißt du, die man da treffen müsste eigentlich. Aber natürlich ist es auch die Aufgabe der Politik und alle in einer Nation lebenden Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund anzuhalten höhere Ausbildung zu machen und dadurch auch eine Integration zu erfahren und somit sind auch beruflich alle Türen und Tore geöffnet, das ist natürlich klar. Aber wie gesagt das hat mit

unserer Ausländerpolitik in Österreich zu tun. Das ist nicht Aufgabe des Mediums an und für sich ja. Und die Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund ist in Österreich nicht gegeben. Oder?

#00:29:43-0# I: Ich weiß es nicht.

#00:29:46-2# K: Also ich glaube nicht, dass die Chancengleichheit wirklich gegeben ist ja. Also ich kann mir nicht vorstellen, ich glaube zu wissen, dass ein Sohn einer Familie aus dem Kosovo in zweiter Generation hier die gleiche Chance hat wie ein Nicht-kosovarischer Bursche.

#00:30:10-2# I: Ich glaube generell, das Arbeiterkinder es schwerer haben.

#00:30:15-3# K: Arbeiterkinder mit Migrationshintergrund sicher noch mehr.

#00:30:17-6# I: Ja wahrscheinlich.

#00:30:18-9# K: Ja. Aber das ist die Aufgabe der Politik das einmal in Ordnung zu bringen.

#00:30:24-5# I: Ja, eventuell. Denkst du, dass es notwendig ist strukturelle Rahmenbedingungen zu verändern, damit eben mehr Journalisten mit Migrationshintergrund Zugang zu diesem Beruf haben? Glaubst es liegt auch an den strukturellen Rahmenbedingungen?

#00:30:47-5# K: Naja, die strukturellen Rahmenbedingungen innerhalb der Medien sehe ich jetzt nicht. Ich meine, schau, je mehr Menschen mit journalistischen Fokus da sind, desto mehr werden sich auch bewerben. Egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Prinzipiell ist es so, dass es generell nicht sehr viele Menschen in Österreich gibt die im Radio arbeiten. Das muss man auch einmal dazu sagen. Das ist ja ein Medienbereich, der jetzt nicht, sagen wir mal, so populär ist, dass man sich da nicht erwehren könnte. In Zeiten des Internets und des digitalen Wachstums geht ja das Interesse der Menschen vor allem in diese Richtung. Aber die Rahmenbedingungen die dies ermöglichen, dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund zum Radio oder in elektronische Medien kommen, liegt ja ganz woanders, liegt ja in der Politik und in der Integration in der gesellschaftlichen ja. Also wir als

Medium können keine Rahmenbedingungen setzen wo das Interesse junger Menschen liegt, das muss schon auch die Politik machen, dass Menschen mit Migrationshintergrund integriert sind in der Gesellschaft und dann entwickeln sie sich wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Also ich denke einmal die Rahmenbedingungen generell müsste sein, dass kein Unterschied gemacht wird ob oder ohne Migrationshintergrund.

#00:32:24-8# I: Glaubst du es wird ein Unterschied gemacht?

#00:32:28-0# K: Ja natürlich warum nicht. Wir sind in Österreich.

#00:32:31-0# I: Und glaubst du in der Medienbranche ist das genauso?

#00:32:36-8# K: Natürlich wird ein Unterschied gemacht. Also ja. Ich denke mal in allen Spannungsfeldern wo Menschen zusammen arbeiten, werden mal mehr mal weniger Unterschiede gemacht. Ich meine, dass ein grüner Abgeordneter zum Wiener Landtag Türke ist und immer wieder gegen die Parteispitze rebelliert ist für viele Österreicher immer noch aufseherregend. Das es die Alev Korun ist immer noch aufseherregend und das sind ja Einzelbeispiele. Wieviel haben wir noch, dann haben wir noch ... ehemaliger islamischer Kultusgemeinde

#00:33:28-0# I: Ist das ein Ägypter.

#00:33:29-2# K: Ja.

#00:33:30-2# I: Ja er heiß irgendwas mit Omar.

#00:33:34-0# K: Ja Omar Al-Rawi.

#00:33:37-6# I: Ja aber glaubst du ist es noch immer aufseherregend wenn zum Beispiel im Radio ein Moderator mit einem ausländisch klingenden Namen moderiert.

#00:33:44-6# K: Kann ich mir schon vorstellen. Durchaus. Kann ich mir vorstellen, aber das hat mit den immer noch schwellenden Ressentiments der Österreicher zu tun. Das ist jetzt nicht was das Radio etwas kann. Das hat mit Österreich zu tun, aber klar wenn ich auf

Kronehit im Radio dich als Nachrichtensprecherin hätte und hey hier ist die Sengül, würde das wahrscheinlich Aufmerksamkeit erregen ja in die eine oder andere Richtung. Viele würden sagen cool, lässig. Andere würden sagen hä Türkin. Aber das sind ja auch Dinge mit denen du tagtäglich wahrscheinlich auch konfrontiert bist, aber du scheinst ja auch, ich weiß nicht, wie viele Generationen schon deine Familie hier zu sein. Aber Ausländerfeindlichkeit gibt es in jedem Bereich der Gesellschaft.

#00:34:50-1# I: Glaubst du es gibt auch in den Chefredaktionen auch eventuell Vorbehalte, dass sich jemand denkt da bewirbt sich jemand mit einem ausländischen Namen, kann der überhaupt Deutsch zum Beispiel.

#00:34:59-1# K: Ich glaube nicht. Nein das glaube ich nicht.

#00:35:01-2# I: Nein. Okay.

#00:35:01-7# K: Nein, also ich denke einmal, dass der in den meisten Bereichen der Gesellschaft die Ausländerfeindlichkeit mit der Bildung und dem Ausbildungsgrad sinkt, ehrlich gesagt ja. Ich meine man braucht ja nur den ORF, Standard überall arbeiten Menschen mit Migrationshintergrund. Ich weiß nicht wie groß der Aufschrei noch ist, dass beim 'Report' die Münire Inam arbeitet. Aber ich kann mir schon vorstellen, dass es viele Menschen gibt die die immer noch zweimal hinhören. 'Wie, wie heißt die, aha'. Aber nein ich kann nicht für alle Chefredakteure in Österreich reden, aber ich gehe mal davon aus, dass es da nicht viele Vorbehalte gibt. Ich könnte sie mir auch nicht erklären. Aber natürlich wenn es darum geht Deutsch zu können, klar ist das eine Grundvoraussetzung, dass wäre in jedem anderen Land auch Grundvoraussetzung in einem Medium zu arbeiten.

#00:36:19-9# I: Ich habe nach den strukturellen Rahmenbedingungen deshalb gefragt, weil man davon ausgeht zumindest in Studien, dass Journalisten eher über persönliche Netzwerke rekrutiert werden und die haben meistens Menschen mit Migrationshintergrund nicht. Und dass vielleicht deswegen wenige

#00:36:42-8# K: Aha Menschen mit Migrationshintergrund haben keine Netzwerke meinst du.

#00:36:46-6# I: Nicht diese Netzwerke die vielleicht andere haben, sagt man.

#00:36:50-1# K: Von welchen Netzwerken sprechen wir da? Also wenn du Twitter, Facebook & Co. als Netzwerk bezeichnest

#00:36:55-4# I: Nein, das nicht aber man fragt ja vielleicht in der Redaktion: 'Kennt ihr jemanden, der vielleicht bei uns anfangen könnte als Praktikant oder es ist eine Stelle frei'.

#00:37:10-5# K: Diese Netzwerke gibt es sicher. Ja. Und du meinst, dass die keinen Zugang zu diesen Netzwerken haben.

#00:37:16-1# I: Eher weniger diese Netzwerke.

#00:37:16-9# K: Weil sie marginal vertreten sind einfach. Das liegt in der Natur der Sache. Ich meine Menschen die in Netzwerken nicht vertreten sind, können natürlich auch nicht in diesen Netzwerken rein. Logisch. Die Frage ist warum haben Menschen mit Migrationshintergrund keinen Zugang zu solche Netzen, ja dürfte historisch gewachsen sein, nehme ich mal an. Wenn der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in Medien sehr gering ist, gibt es auch wenig Menschen mit Migrationshintergrund in Netzwerken, das ist eine logischer Schluss.

#00:37:49-6# I: Ein Grund könnte sein, du hast es ja selbst angesprochen, das vielleicht Migranten eher aus dem Arbeitermilieu kommen und diese Netzwerke einfach nicht haben.

#00:37:59-2# K: Ja mag schon sein.

#00:38:00-3# I: Oder glaubst du sie haben sehr wohl diese Netzwerke. Wird auf dem Bildungsweg wird das hergestellt. Also wenn ich die FH mache, wird das dort eher schon dort geknüpft.

#00:38:15-6# K: Ich denke mal das ist ohnehin alles in einem Wandel begriffen. Ich weiß nicht wie hoch der Anteil an Studenten mit Migrationshintergrund ist, aber ich glaube auch durch die FH's ist es sicherlich höher als früher vor 10-15 Jahren und denke einmal mit wachsenden Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich, der wächst ja. Es

gibt ja Annahmen, dass im Jahre 2050 40 % aller Österreicher Migrationshintergrund haben wird, wird es irgendwann ohnehin so sein. Ich glaube das ist eine ganz natürliche Entwicklung dorthin. Aber ja vermutlich wird das so sein. Also mit höherer Ausbildung, höherem Bildungsgrad werden Menschen welcher Herkunft auch immer in alle Regionen, gesellschaftliche Ebenen durchdringen logischerweise, sicher ja.

#00:39:20-2# I: Ich habe mit einem Interviewpartner das auch mal besprochen und wir sind irgendwie der Meinung gewesen oder er war halt der Meinung es gibt viele Ärzte mit Migrationshintergrund.

#00:39:29-9# K: Ist das so?

#00:39:32-3# I: Hat er gemeint.

#00:39:32-7# K: Ich kenne einige ja natürlich.

#00:39:33-9# I: Und es gibt eher weniger Journalisten mit Migrationshintergrund. Und wir haben darüber gerätselt warum das so sein könnte und glaubst du einfach dass bestimmte Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund einfach diese Institutionen, Medien insgesamt, für sich nicht gemacht sehen oder sich nicht trauen in diese Berufsbranche zu gehen?

#00:40:04-2# K: Mag sein, aber ich glaube dass es vielmehr damit zu tun hat, dass die Ausbildung eines Arztes eine sehr viel spezifischere ist. Das heißt du kannst wo auch immer Medizin studieren und bist ein Arzt und kannst natürlich auch in Wien Arzt werden. Und das sind ja gezielte Zuwanderung. Das ist eine ganz normale Migration. Wenn ich in, wo auch immer, in Baku Arzt bin kann ich natürlich in Österreich Arzt sein, warum denn auch nicht. Nur wie man Journalist wird, ist ja weitaus diffuser als Arzt zu werden. Das ist ja nicht so, dass ich Publizistik studiere und deswegen Journalist werde. Ich kann Journalist sein indem ich begabt bin Dinge klar und deutlich auszudrücken, komplexe Sachverhalte einfach zu formulieren, ich kann begabt sein etwas zu schreiben, ich kann interessiert am politischen Geschehen sein - dazu brauche ich kein Publizistikstudium, überhaupt nicht. Das heißt die Art und Weisen wie Menschen zum Radio, zu Zeitungen oder in welchen Medienbereich auch immer kommen, ist ein ganz ein anderer als eine gezielte Ausbildung des Arztes. Insofern

bildet wahrscheinlich der Arztberuf viel mehr die Gesellschaft ab, als es das Radio tut. Ich glaube es hat eher damit zu tun. Ich glaube das ist keine Sache des 'Trauens', weil dann würden sich Menschen sich nicht trauen eine Arztausbildung zu machen. Nur die Art und Weise wie man zum Radio, wie man zu einem Medium kommt ist eine sehr heterogene Angelegenheit. Da kann man nicht sagen, da gibt es den einen Weg dorthin. Man kommt zum Radio meistens durch Zufälle.

#00:42:06-0# I: Ist das so?

#00:42:06-5# K: Ja würde ich schon sagen. Ja. Also diesen Menschen, es wird welche geben, aber der fix davon überzeugt ist 'Ich will ins Radio' - das ist eine verschwindend kleine Gruppe. Es ist meistens ja so und das ist der klassische Weg, dass man Publizistik studiert wie jeder zweite Österreicher mittlerweile und dann entscheidet man sich und dann macht man ein Praktikum und dann schnuppert da rein und dann schnuppert da rein und dann geht man mal zum ORF und dann ist man beim Privatrado und dann ist man vielleicht in einer Werbeagentur, dann schreibt man für eine Zeitung was und dann schaut man mal wie es einem gefällt und dann bleibt mal hängen oder nicht. Es gibt ja aber auch nicht diese gezielte Berufsausbildung Radiojournalist. Wo willst du so etwas lernen? Das sind halt alles Dinge, das sind halt Jobs, die davon leben in der Praxis erfahren zu werden. So einen Beruf kann man nicht auf dem Reißbrett entwerfen. Ich glaube dass es eher damit zu tun hat. Habe ich mich halbwegs verständlich ausgedrückt.

#00:43:12-4# I: Ja, ich hab es verstanden. Das eine hast du eh schon angesprochen, nämlich die Quote.

#00:43:18-8# K: Na dann rede ich es nicht mehr an.

#00:43:21-0# I: Nein

#00:43:22-0# K: Nein ich bin nicht für Quoten. Nein. Weder in der Frauenfrage noch in der Frage der Menschen mit Migrationshintergrund.

#00:43:27-6# I: Warum nicht.

#00:43:28-7# K: Ich finde nicht, dass das sinnvoll ist. Sind wir in allen Bereichen der Gesellschaft nur dann gerecht, wenn wir die Gesellschaft tatsächlich 1:1 abbilden. Dann müsste ich auch viele Kinder hier haben und viele Senioren. Das geht nicht. Ich möchte Menschen hier haben, die für den Job brennen, die sich dafür interessieren und da ist es mir ganz egal woher sie kommen.

#00:43:56-5# I: Und anonyme Bewerbungen? Was hältst du davon?

#00:43:59-3# K: Anonyme Bewerbungen? Was ist das? Ahh verstehe, finde ich spannend, finde ich super. Das finde ich gut.

#00:44:05-7# I: Also kein Foto, kein Geschlecht, kein Name.

#00:44:06-8# K: Dass Ressentiments von vorhinein. Na gut, was man schon braucht ist einen Eindruck dessen wie der Mensch tickt und welche Erfahrung er hat. Muss man natürlich schon wissen. Aber finde ich ist eine ganz eine spannende Geschichte. Kein Foto, keine Möglichkeit herauszufinden ob es da ein Migrationshintergrund gibt oder nicht, ob es eine sexuelle Orientierung gibt oder was auch immer. Finde ich sehr spannend, finde ich gut ja.

#00:44:33-9# I: Glaubst du man filtert vielleicht anders?

#00:44:36-0# K: Natürlich. Natürlich. So etwas wie eine kognitive Dissonanz und selektive Wahrnehmung die hat doch jeder Mensch ja. Natürlich ich meine Vorurteile im wahrsten Sinne des Wortes hat jeder Mensch. Jeder Mensch. Bevor ich dich gesehen habe, habe ich mir auch ein Bild von dir gemacht natürlich und du von mir. Mag es stimmen oder nicht. Aber finde ich sehr spannend. Dann kann dir natürlich passieren, dass ich bei so einer anonymen Bewerbung wo es auch keine Vita gibt, da irgendwie einen 80jährigen einstelle plötzlich. Das wäre natürlich lustig.

#00:45:10-4# I: Ja. Wie siehst du die Zukunft in Österreich. Glaubst es wird eher mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben oder gleich bleiben oder weniger sogar.

#00:45:19-1# K: Natürlich wird es mehr geben, klar. So wie die Bevölkerung sich entwickelt wird sie auch alle Ebenen der Gesellschaft durchdringen logischerweise. Natürlich logisch.

Aber ich meine, das ist jetzt keine wirkliche tolle prophetische Weissagung. Ich meine na na. Vor 30 Jahren hätte sich niemand vorstellen können, dass wir türkische Abgeordnete haben, dass wir im Nationalrat Menschen mit Migrationshintergrund sitzen haben. In 30 Jahren ist das alles kein Thema mehr. Wenn wir dann einen Anteil von Migrant*innen in Wien von 50 % haben, dann ist der nächste Bürgermeister vielleicht auch aus Istanbul. Kann sein. Aber natürlich geht es dorthin, klar. Ohne das zu werten jetzt ja. Aber warum sollen die Repräsentanten eines Volkes das zu einem Großteil von Menschen mit Migrationshintergrund besteht, nicht selber einen Migrationshintergrund haben, also um diese Lebenswelten zu verstehen und auch dafür zu sorgen, dass es zu keinen Reibungen, Konflikten kommt, muss man ja halt wissen was da los ist. Und deswegen wird das auch in den Medien so sein logischerweise. Je mehr Menschen mit Migrationshintergrund gibt, desto mehr muss man auch ein mediales Produkt für diese Menschen schaffen, logisch. Wenn Österreich zu 90 % aus Frauen bestünde, wäre es blöd ein Männerradio zu machen. Wenn Österreich zu 60 % aus Menschen mit Migrationshintergrund besteht, wäre es blöd ein Heimatfolkloreradio aufzumachen. Es liegt in der Natur der Sache, dass man sich sozusagen an Menschen orientiert die man mit Informationen und Unterhaltung beglücken will, dass man auch schaut wer sind diese Menschen. Und insofern wird dieses Abbild alle Ebenen durchdringen einmal. Das ist logisch. Liegt in der Natur der Sache.

#00:47:20-3# I: Wir haben mal in einem Gespräch ja auch gesagt ihr ...

#00:47:23-1# K: Aber da habe ich jetzt alle politischen Entwicklungen innerhalb der EU einmal ausgeklammert. Wie es sich tatsächlich entwickelt, weiß ich ja nicht.

#00:47:32-8# I: Du hast ja gesagt, du schaust nicht aktiv darauf jetzt Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen. Dir geht es einfach nur darum kann dieser Mensch etwas.

#00:47:42-2# K: Ja, natürlich.

#00:47:43-1# I: Deswegen weiß ich jetzt nicht ob die letzte Frage.

#00:47:45-5# K: Stell sie trotzdem.

#00:47:50-5# I: Aber ich stelle sie trotzdem. Welche Maßnahmen wären aus deiner Sicht sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen, zu fördern oder

eben weil du auch gesagt hast es wird in Zukunft mehr werden.

#00:48:05-0# K: Vermutlich ist es sinnvoll zu den Menschen zu gehen, in dem man Medium auch an Schulen geht. Machen wir übrigens im nächsten Jahr. Dass man Menschen zeigt was machen wir da eigentlich, dass man Workshops macht, dass man raus geht, dass man Kontakt zu den Menschen aufnimmt und sie dafür interessiert ganz einfach. Und dass es da keine Hemmschwelle geben muss. Aber wie gesagt ich sehe das ein bisschen anders. Ich glaube diese Hemmschwelle zum Radio zu gehen, ist bei allen Menschen gleich groß egal mit oder ohne Migrationshintergrund. Viele die das konsumieren, können sich nicht vorstellen tatsächlich ein Teil dessen zu sein auch. Dabei ist es keine Wissenschaft.

#00:48:57-5# I: Aber bestimmte gezielte Maßnahmen oder so würdest du auch nicht setzen um diese Zielgruppe anzusprechen.

#00:49:02-7# K: Ich würde gezielte Maßnahmen nur dann setzen, wenn ich der Meinung wäre dass es notwendig ist eine höhere Quote an Menschen mit Migrationshintergrund zu haben, die ich aber momentan nicht sehe. Aber wie gesagt schaden kann es nie und ich finde man sollte die Menschen eben nicht danach bewerten ob sie Migrationshintergrund haben sondern ob sie gut in einem Team passen, ob sie gut in ein Unternehmen passen. Das heißt Medienunternehmen und Unternehmen, das Rohre oder Schaniere produziert woher sie kommen ist ziemlich egal eigentlich. Aber wenn man das will, hilft eh nur Aufklärung, da hilft zu den Menschen gehen, politische Konzepte entwickeln, Workshops anbieten, an Unis zu gehen, an Schulen zu gehen, Menschen für etwas interessieren.

#00:49:55-1# I: Du weißt ja der 'Standard' hat zum Beispiel eine Lehrredaktion, die 'dastandard' heißt und da wären ja Nachwuchsjournalisten

#00:50:03-6# K: Alleine da wären doch schon mehr als 38 arbeiten. Oder?

#00:50:07-4# I: Ja. Also so etwas siehst du jetzt nicht

#00:50:13-4# K: Für Kronehit?

#00:50:14-3# I: Ja, nicht sinnvoll oder nicht zielführend.

#00:50:15-2# K: Kann sein.

#00:50:16-7# I: Was hältst du von diesen Lehrredaktionen?

#00:50:21-3# K: Finde ich gut ja. Finde ich gut. Ist halt immer die Frage sehe ich das aus einer gesellschaftspolitischen Sicht, dass es gut für uns ist so etwas zu haben. Oder sehe ich das aus eine unternehmerischen Sicht? Also aus unternehmerischer Sicht macht es wahrscheinlich wenig Sinn, also ich glaube nicht dass das Zielpublikum für den 'Standard' sehr sehr groß ist was das betrifft.

#00:50:43-1# I: Aber warum machen die das dann?

#00:50:44-9# K: Gut das würde jetzt zu weit führen vermutlich und ich möchte da nicht hin.

#00:50:54-8# I: Förderungen.

#00:50:55-3# K: Ja natürlich, das wissen wir ja alle. Diese Sachen stimmen nicht, also natürlich man bekommt Förderungen dafür. Aber ja wir haben auch einen eigenen Digital-Channel Kronehit Balkan. So ist es ja nicht. Aber natürlich der Markt ist, glaube ich, ein sehr geringer dafür. Ich habe damit so ein bisschen Probleme, dass man sozusagen Menschen mit Migrationshintergrund da auch etwas stigmatisiert, wenn man sie in solche Redaktionen setzt, die sich ausschließlich mit solchen Themen befassen. Warum ist das notwendig? Müssen sich Menschen mit Migrationshintergrund ausschließlich mit Themen der Migration beschäftigen. Wie wollen wir jemals ein Ganzes sein, wenn wir sozusagen ihnen genau diesen Stempel auch als Journalisten aufdrücken. Ich habe damit ein Problem ehrlich gesagt.

#00:51:54-6# I: Du findest es nicht zielführend?

#00:51:57-1# K: Also im Sinne einer guten Integration, glaube ich nicht dass es sinnvoll ist Menschen mit Migrationshintergrund ausschließlich über Themen schreiben zu lassen die Migration betreffen. Ich verstehe es nicht ganz ja. Ich glaube, dass dadurch die Leute erst recht einen Stempel aufgedrückt bekommen. Wenn du Mensch mit Migrationshintergrund bist und Journalist werden willst, sei dir dessen gewiss, dass es immer um diese Themen gehen wird. Das heißt man kommt ja auch in so eine Rechtfertigungsspirale rein. Das heißt

wenn ich Kopftuch trage und Journalistin bin, die kann nur von 'dastandard' oder von das 'Biber' sein. Kein Mensch käme auf die Idee, dass sie einfach Innenpolitik Journalistin ist beispielsweise. Das heißt Medien sorgen schon auch selbst dafür, dass Menschen einen Stempel aufgedrückt bekommen. Also ich sehe diese Notwendigkeit nicht. Das wäre das gleiche, wenn ich jetzt alle meine Praktikanten, ein Praktikant aus der Ukraine ausschließlich sich mit dieser Thematik auseinandersetzen müsste. Das ist lächerlich ja. Aber natürlich es gibt ein riesen Spannungsfeld in Österreich was Migration und Asyl anbelangt. Aber ich finde das müssten, sollten nicht nur ausschließlich Mensch mit Migrationshintergrund beackern, diese Themenfeld. Also im Sinne einer guten Integration sollte man diesen Menschen auch mehr zutrauen.

#00:53:27-6# I: Also wenn ich das zusammenfassen kann für Kronehit ist Vielfalt schon sehr wichtig.

#00:53:34-7# K: Uiii da haben wir uns ganz falsch verstanden.

#00:53:34-5# I: Nicht? (lacht)

#00:53:35-3# K: (lacht) Nein natürlich ja.

#00:53:38-6# I: Aber so gezielte Maßnahmen setzt ihr nicht, also ihr schaut einfach wer bewirbt sich und der Beste wird genommen.

#00:53:44-2# K: Ja! Ich hoffe das ist in jedem Unternehmen so.

#00:53:49-3# I: Okay. Finde ich gut. Also ich hätte keine Fragen mehr. Hast du noch irgendetwas was du hinzufügen möchtest, was dir wichtig ist in dem Bereich?

#00:54:03-4# K: Nicht das ich wüsste.

Kategorienchart Interview 2 - Kronehit

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	<p>Wir haben ein Zielpublikum definiert und wollen für sie ein gewisses Produkt kreieren. Komplexe Sachverhalte kurz und vereinfacht vermitteln für das Zielpublikum.</p> <p>Aufgabe des Journalismus ist Aufklärung, das Abbilden eines guten Themenspektrums, Verständlichkeit, Gegenpol zur herrschenden Macht sein und eine Kontrollfunktion.</p> <p>Teilweise auf Lifestyle bezogener und trashiger Stil, dennoch wird demokratiepolitischer Auftrag z.B. im Zuge von Wahlen aufgrund der jungen Hörerschaft wahrgenommen.</p>	<p>Zielgruppenspezifische Informationsvermittlung.</p> <p>Aufklärung, Abbilden eines gewissen Themenspektrums, Verständlichkeit im Bezug auf das Zielpublikum, Kontrollfunktion.</p> <p>Unterhaltende Elemente der Informationsvermittlung.</p> <p>Erfüllung eines demokratiepolitischen Auftrages.</p>
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Ausbildung ist nicht besonders wichtig.	Keine spezifische Ausbildung notwendig.
Charaktermerkmale	<p>Sich für Dinge interessieren</p> <p>Teamfähigkeit, weil beim Radio arbeitet man in einem Team.</p>	<p>Interesse</p> <p>Teamfähigkeit</p>
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent, Ausdrucksweise, Stimme)	<p>Man muss der deutschen Sprache mächtig sein.</p> <p>Eine gute Stimme, man arbeitet schließlich im Radio</p>	<p>Deutschkenntnisse</p> <p>Gute Stimme</p>
Praktika	Es ist nicht schlecht eine gewisse Erfahrung zu haben aber kein Muss.	Erfahrung von Vorteil aber keine Grundvoraussetzung
div. Kompetenzen	Gutes Allgemeinwissen auch zu Lifestyle Themen. Man muss ein Allrounder sein bei uns.	Allgemeinwissen zu unterschiedlichsten Bereichen wichtig.

3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Ich glaube es sind mehr als 0,5 % und ob es genügt da müsste ich ein Werturteil aussprechen und das kann und will ich nicht ehrlich gesagt. Aber dass es befruchtend ist so viel wie möglich Menschen mit Migrationshintergrund in einem Medienteam zu haben, das glaube ich auf jeden Fall.	Kein Werturteil darüber wann kulturelle Vielfalt ausreichend ist
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Ja, aber keine Zahlen bekannt	Redaktion kulturell divers zusammengesetzt. Zahlen nicht bekannt.
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Ja natürlich warum nicht. Ich meine, wir sprechen alle Menschen an, die hier sind und bei uns arbeiten wollen. Aufgabe der Politik und alle in einer Nation lebenden Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund anzuhalten höhere Ausbildung zu machen und dadurch auch eine Integration zu erfahren und somit sind auch beruflich alle Türen und Tore zu öffnen.	Ja – Aufgabe der Politik MmM eine höhere Ausbildung zu ermöglichen.
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	<p>Mitarbeiter bringen kulturellen Background mit ein. Wenn Medien über ‚Probleme‘ berichten, dann ist es gut solche Menschen an der Hand zu haben, die wissen worum es da geht.</p> <p>Nutzen Sprachen Know-How</p> <p>Diversifizität kommt von jedem Menschen ob mit oder ohne Migrationshintergrund.</p> <p>Jeder fünfte bis vierter Jugendlicher in Wien hat Migrationshintergrund, daher Nähe zur HörerInnen wichtig.</p>	<p>Kulturelle Hintergrund ist eine Bereicherung</p> <p>Sprachen Know-How nutzen</p> <p>Vielfalt durch verschiedene Menschen mit und ohne Migrationshintergrund</p> <p>Nähe zur Zielgruppe</p>

5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Bewerbungen, Netzwerke (Plattformen, Radioszenen im Internet), ehemalige Praktikanten, Castings	Unterschiedlichste Rekrutierungsmaßnahmen
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Bekommen viele Bewerbungen zumal wir bei vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund beliebt sind.	Vielen Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	<p>Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Arbeitermilieu höher als im Akademikerbereich.</p> <p>Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich im Bildungs-bereich nicht gegeben.</p>	<p>Niedriges Bildungsniveau</p> <p>Fehlende Chancengleichheit im Bildungsbereich</p>
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Wir sprechen alle Menschen an.	Sprechen alle Personengruppen an.
Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	<p>Strukturelle Rahmenbedingungen innerhalb der Medien sehe ich jetzt nicht.</p> <p>Radio als Medienbereich ist nicht so populär.</p>	Kein Bedarf an strukturellen Veränderungen innerhalb der Medien
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	<p>Ich bin nicht für Quoten, weder in der Frauenfrage noch in der Frage der Menschen mit Migrationshintergrund. Quoten sind nicht sinnvoll. Es ist nicht möglich Gesellschaft 1:1 abzubilden.</p> <p>Anonyme Bewerbungen finde ich sehr spannend, finde ich gut. Man filtert anders. Vorurteile werden ausgeschaltet.</p>	<p>Quoten nicht sinnvoll.</p> <p>Anonyme Bewerbungen gut beim Filtern.</p>
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Es wird mehr geben. Die Entwicklung der Bevölkerung wird alle Ebenen der Gesellschaft durchdringen.	Anteil wird steigen bedingt durch die Entwicklung der Bevölkerung

Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	Sinnvoll zu den Menschen zu gehen, indem man in Schulen und Unis geht. In Workshops zeigen was machen wir eigentlich und dass es keine Hemmschwelle geben muss. Menschen für etwas interessieren.	Hemmschwelle abbauen und Interesse wecken für das Medium
--	---	--

Transkript 3 - Superfly

Superfly Radio GmbH

Raffael Zucalli, Programmleitung

Interview am 27.05.2015; Dauer: 34 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten im Kaffeehaus statt. Der Umgebungslärm ist hoch aber der Gesprächspartner spricht auf der Aufnahme deutlich und klar. Der Befragte ist an der Arbeit interessiert, man spricht sowohl vor und nach dem Interview über das Thema. Der Befragte ist an den Ergebnissen der Untersuchung interessiert.

I: Interviewerin

S: Befragter Superfly

#00:00:14-7# I: Also die erste Frage ist zwar sehr breit angelegt, aber ich hätte jetzt gerne von dir gewusst was bedeutet Journalismus für dich? Was würdest du dir rauspicken und sagen das ist Journalismus wie ich ihn verstehe und welche Aufgaben hat er?

#00:00:27-5# S: Das ist eine verdammt schwierige Frage.

#00:00:28-7# I: Ja, ich weiß.

#00:00:30-1# S: Ja in der heutigen Zeit ist es halt nicht mehr nur einfach die Informationen zu bekommen und zu verlautbaren, sondern es ist viel hat es damit zu tun Zusammenhänge zu erklären, also generell. Wie soll ich sagen. Dinge die der Konsument oder die Konsumentin vielleicht nicht auf Anhieb die Bedeutung versteht weil die Tragweite versteht, so aufzubereiten das sie leichter verständlich werden. Ist ein großer Teil von Journalismus und diese Flut diese Informationsflut die wir ja sowieso bekommen ein bisschen einzugrenzen. Der Service quasi zu schauen was stimmt, was stimmt nicht und in dieser Flut an Information zu schauen okay was kann man einigermaßen glauben und das so aufzubereiten, dass die Konsumenten das auch verstehen, würde ich sagen. Also die wichtigste Aufgabe.

#00:01:31-2# I: Zur zweiten Frage, die eher den Radiojournalismus betrifft, nämlich welche grundlegenden Fähigkeiten sollten Journalisten aufweisen, die im Radiounternehmen tätig sein wollen. Also welche formalen Voraussetzungen wie der Bildungsweg, welche

Kompetenzen, welche Charaktermerkmale, welche Sprachkenntnisse, Praktika?

#00:01:52-2# S: Ja natürlich bei Sprachkenntnissen ist es klar, ausgezeichnete Kenntnisse der deutschen Sprache. Das ist das um und auf und unbedingt auch Englisch, andere Sprachen sind von Vorteil. Bei den Charaktereigenschaften würde ich sagen ist das wichtigste Neugierde eigentlich. Neugierde und Sorgfalt sind die zwei Dinge die mir am wichtigsten sind bei Mitarbeitern.

#00:02:16-9# I: Bei den formalen Voraussetzungen welchen Bildungsweg sollte man haben?

#00:02:20-4# S: Der Bildungsweg ist mir gar nicht so wichtig eigentlich. Also ich schaue zwar immer. Wenn Leute einen Universitätsabschluss haben ist das schön, weil da merkt man okay sie können was durchziehen, aber eigentlich ist es mir ganz egal was für ein Abschluss Leute haben. Es zeigt halt der Abschluss, dass sie gewisse Bereitschaft zur intellektuellen Arbeit mitbringen, das zeigt der Abschluss. Darum würde ich sagen ist ein Universitätsabschluss nicht schlecht, aber ich finde es ist nicht entscheidend. Wir haben auch Mitarbeiter ohne Universitätsabschluss. Wenn man raten müsste, könnte man nicht sagen wer ist der mit dem Universitätsabschluss und wer nicht. Also da sind die Charaktereigenschaften wichtiger als die formale Bildung auf jeden Fall. Was wichtig ist wahrscheinlich bei Bildung ist eine gewisse Vorbildung was Sprechen angeht. Eine Sprechausbildung finde ich beim Radio schon angebracht. Es gibt auch Quereinsteiger, aber es ist nicht schlecht wenn man einmal zehn Stunden genommen hat oder so. Den Rest kann man eigentlich im Job lernen.

#00:03:28-8# I: Wie ist es mit Praktika und so, Erfahrungen? Muss man die irgendwie vorweisen können?

#00:03:34-5# S: Finde ich gut, wenn man es gemacht hat mal ja. Damit man einfach weiß wie die Arbeitsabläufe sind, damit man nicht mit irgendwelchen Fantasievorstellungen ins Unternehmen kommt, sondern weiß wie man in einem Medienunternehmen arbeitet. Also wenn ich sehe, dass jemand ein zwei Praktika gemacht hat, denke ich mir schon das ist gut.

#00:03:53-1# I: Kennst du den Anteil der Journalisten, die einen Migrationshintergrund haben österreichweit? Du musst ihn nicht kennen, aber

#00:03:59-7# S: Na, ich kenne ihn nicht.

#00:04:00-6# I: Du kennst ihn nicht.

#00:04:01-1# S: Also wahrscheinlich nicht wirklich.

#00:04:03-0# I: Ja, also Professorin Herczeg hat einen Wert ermittelt von 0,5 % österreichweit.

#00:04:09-3# S: Puh, das ist noch weniger als ich gedacht habe.

#00:04:11-6# I: Wobei dieser Wert eventuell vielleicht auch höher liegen könnte, aber er wird wahrscheinlich auch nicht so hoch liegen. Haltest du diesen Anteil eigentlich für realistisch?

#00:04:22-8# S: Ich hätte gedacht er liegt mehr so in den unteren einstelligen Prozentbereichen ungefähr, hätte ich ihn geschätzt.

#00:04:29-7# I: Wie viel circa?

#00:04:30-0# S: Na so drei bis fünf Prozent hätte ich jetzt gesagt. Ist halt auch immer die Frage wie man Migrationshintergrund definiert wahrscheinlich. Sind das die Eltern, muss man selber im Ausland geboren sein. Ich weiß nicht wie da die Kriterien waren bei diesen 0,5 %.

#00:04:46-1# I: Statistik Austria. Die Definition von Statistik Austria.

#00:04:47-3# S: Okay, die haben

#00:04:49-3# I: Wenn ein Elternteil im Ausland geboren wurde hat man einen Migrationshintergrund.

#00:04:53-4# S: Dann kommt es mir ein bisschen wenig vor. Ich hätte auf drei bis fünf Prozent geschätzt nach der Definition.

#00:04:58-4# I: Und haltest du diesen Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund für ausreichend?

#00:05:04-8# S: Er sollte eigentlich natürlich so sein wie in allen Branchen wie etwa in der Gesamtbevölkerung, damit man ein realistisches Abbild hat von der Gesellschaft. Ich nehme mal an in der Gesamtbevölkerung ist es um einiges höher.

#00:05:16-4# I: Ja 19 % in Österreich.

#00:05:18-6# S: Also ich finde ihn dann natürlich zu niedrig. Das ist klar.

#00:05:26-4# I: Denkst du, dass es bei dir in der Redaktion das es kulturell divers zusammengesetzt ist?

#00:05:35-3# S: Lass mich mal überlegen?

#00:05:36-5# I: Aber nur Journalisten. Ich meine keine Techniker oder so.

#00:05:42-1# S: Na dann nicht. Es sind eigentlich, bis auf eine, alles Österreicher ja.

#00:05:51-3# I: Okay.

#00:05:52-2# S: Na wir haben nicht viele. Wir haben drei Moderatoren, zwei Redakteure. Das sind alles Österreicher bis auf die Miriam Hie, die hat ein indonesisches Elternteil.

#00:06:05-5# I: Denkst du, dass Diversität in Redaktionen generell gefördert gehört? Wenn ja oder nein, warum?

#00:06:15-6# S: Es kommt darauf an, was du unter fördern verstehst. Also ob man sozusagen Quoten machen sollte, was ich für keine besonders gute Idee halte, weil dann macht man sich Schranken wen man nehmen kann und wen nicht und wenn es jemanden da gibt, der Migrationshintergrund hat und braucht dringend jemanden ist es einfach schwer jemanden zu suchen der das hat. Wenn es darum geht bei gleicher Qualifikation jemanden mit Migrationshintergrund zu nehmen, könnte ich mir das vorstellen. Nur ist wieder die Frage

dann wie misst man die gleiche Qualifikation und so weiter. Anreize zu schaffen würde ich sehr gut finden Leute mit Migrationshintergrund anzustellen.

#00:06:56-0# I: Wie könntest du dir das vorstellen, wenn du sagst Anreize?

#00:07:00-1# S: Das ist eine gute Frage? Wie kann man die Anreize machen?

#00:07:04-2# I: Sollte man die gezielt ansprechen?

#00:07:07-1# S: Ja, das ist glaube ich das beste. Also gezielt ansprechen würde ich das Einfachste finden, was auch am besten Wirkung hat. Anstatt die Unternehmen zwingt was zu machen weil dann schummeln sie wahrscheinlich eh nur.

#00:07:21-5# I: Denkst du, dass sich die Mitarbeit von Journalisten mit Migrationshintergrund auch sich positiv auf die Berichterstattung auswirkt oder glaubst du es ist irrelevant? Glaubst du die haben einen Sichtweise, die sie einbringen könnten in der journalistischen Tätigkeit? Neue Themenfelder?

#00:07:41-4# S: Ja, kann ich mir vorstellen. Bei uns ist das Thema wahrscheinlich nicht so akut. Aber gerade wenn man beispielsweise viel Chronik macht, dann bewahrt es einen beispielsweise davor irgendwelche komischen Alltagsrassismen zu verwenden, wenn die Leute die Migrationshintergrund haben und diese falsch erkennen das einbringen. Dann ist die Chance eigentlich auch geringer, dass man diese kleinen Rassismen unterbringt, die manchmal einfach passieren. Also da schützen man sich ein Stück weit davor, weil man einfach die Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund auch im Unternehmen hat. Da sehe ich eigentlich den Hauptvorteil. Sonst? Also wir beschäftigen uns journalistisch hauptsächlich mit Musik, da finde ich es ehrlich gesagt irrelevant woher jemand kommt.

#00:08:38-6# I: Manche haben in Interviews auch genannt, weil das halt unsere Zielgruppe ist, die hören uns und da wollen wir sie ansprechen und da wollen wir sie besser erreichen.

#00:08:48-1# S: Stimmt. Das ist eigentlich bei uns auch ein, das ist schon etwas worüber wir hin und wieder darüber nachdenken müssen, weil wir halt sehr viele Expats, aus ganz verschiedenen Ländern, als Hörer haben. Bei uns gehts dann halt mehr um naja zum Beispiel

Amerikaner, was jetzt nicht unbedingt das typische Bild ist was man hat wenn man von Menschen mit Migrationshintergrund redet. Das ist ein sehr sehr kleiner Anteil. Hmmm also da fällt es mir gerade schwer einfach ja zu sagen ehrlich gesagt, weil wir wollen halt ein internationaler Sender sein, der international klingt, der aber gleichzeitig halt in Wien daheim ist. Von daher ist es wahrscheinlich nicht schlecht, aber ich glaube nicht dass es essentiell ist für uns, dass da jetzt ... wir haben keine speziellen Programmschienen, die speziell für Menschen mit Migrationshintergrund sind oder so etwas in der Richtung. Von daher ist es für uns eher nebensächlich würde ich sagen.

#00:10:05-4# I: Auf welchem Wege rekrutiert ihr eure Mitarbeiter hauptsächlich? Ist das eher persönliche Netzwerke?

#00:10:14-8# S: Sehr viel ja. Also was ich so mitbekommen habe, sind das häufig persönliche oder berufliche Netzwerke. Das ist sicher der Hauptteil. Wir schreiben über die Webseite aus, das ist gar nicht wenig. Wir bekommen sehr viel Initiativbewerbungen, das ist ein großer Teil und wir haben auch schon über Facebook ausgeschrieben, das weiß ich auch. Das ist glaube ich alles.

#00:10:38-8# I: Wie ist das im Journalismus wird da eher auf persönliche Netzwerke zugegriffen oder glaubst du

#00:10:43-9# S: Zu viel ja. Sehr sehr viel.

#00:10:44-9# I: Aber mir haben sie in Interviews was anderes gesagt.

#00:10:47-8# S: Ja?

#00:10:48-7# I: Dass das so die Waage hält oder dass eher sich viele bewerben.

#00:10:54-0# S: Ich bin beispielsweise über ein persönliches Netzwerk da reingekommen in die Position die ich jetzt habe. Ich war einfach schon dort, ich bin nachbesetzt worden aus einem Pool von Leute die man schon gekannt hat. Denke ich kommt sehr häufig vor. Die erste Bewerbung wie ich reingekommen habe, war über Facebook. Ich würde sagen das persönliche Netzwerk spielt eine etwas größere Rolle zumal ja trotzdem. So von den Leuten

die bei uns sind, das spielt schon eine sehr große Rolle ob man den kennt oder die kennt und weiß okay die Person kann das.

#00:11:30-9# I: Glaubst du das ist generell im Journalismus so?

#00:11:33-3# S: Ja.

#00:11:33-3# I: In allen Sendern.

#00:11:33-3# S: Ja absolut. Ich würde sagen ja. Jemanden zu kennen und irgendwie bei jemanden ein gutes Wort eingelegt zu haben ist immer noch das wichtigste, kommt mir vor.

#00:11:41-5# I: Das ist aber komisch, weil mir haben sie gesagt, dass es eher über Bewerbungen größtenteils auch läuft.

#00:11:53-9# S: Ist nicht meine Erfahrung. Ist nicht meine Erfahrung.

#00:11:55-3# I: Okay. Nein, nein das passt. Ich frage deshalb, weil in der Literatur vorkommt, dass Migranten zum Beispiel diese persönlichen Netzwerke nicht haben.

#00:12:06-6# S: Das kann gut sein ja.

#00:12:08-4# I: Weil sie vielleicht auch aus einem anderen sozialen Milieu stammen und das vielleicht das der Grund sein könnte warum es so wenige Journalisten mit Migrationshintergrund gibt.

#00:12:19-8# S: Ich kann mir das absolut vorstellen. Ich glaube auch dass die meisten Leute im Journalismus die Wichtigkeit von persönlichen Netzwerken eher herunterspielen, aber in Wirklichkeit sind sie sehr wichtig. In meiner täglichen Arbeit kommt es mir schon sehr vor und wenn Leute nicht Teil dieser Netzwerke sind, dann ist für sie auch schon schwieriger so einen Job zu bekommen.

#00:12:42-6# I: Ja gut ich frage mich - du hast diese persönlichen Netzwerke auch nicht von Vorhinein gehabt. Wo hast du die aufgebaut?

#00:12:50-6# S: In meiner Arbeit als freier Journalist bzw. schon im Studium, wie ich daneben halt Texte geschrieben habe und Leute kennengelernt habe und diesen Leuten dann diese Texte habe angeboten habe und die wiederum haben die gut gefunden und haben sie anderen Leuten gezeigt und so geht das dann halt weiter. Bei mir war das definitiv so. Ich habe mich sehr selten wirklich direkt wo beworben und bei vielen Menschen die ich kenne ist das halt nämlich auch so.

#00:13:19-8# I: Man greift wahrscheinlich auf jemanden eher zu, wo man weiß wie der arbeitet.

#00:13:24-3# S: Ja genau. Einfach du hast diese gewisse Sicherheit, dass wenn dir jemand sagt, dem du vertraust, das ist jemand der kann das gut, glaube ich das. Es zählt mehr als eine schöne Bewerbungsmappe in jedem Fall.

#00:13:37-8# I: Du hast gesagt ihr habt nur eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund.

#00:13:41-4# S: Mit direktem ja. Also wirkliche ein Elternteil ... journalistische Mitarbeiterin auf jeden Fall. Lass mich noch einmal überlegen. Ja, wir haben nur 5 journalistische Mitarbeiter. Ist noch immer ein Schnitt von 20 %. Das ist nicht schlecht.

#00:14:04-9# I: Ja ihr liegt gut im Gegensatz zu anderen. Bekommt ihr eigentlich viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund oder würdest du eher sagen das sind wenige?

#00:14:19-2# S: Ich kann dir keinen Anteil sagen. Wir bekommen recht viele Initiativbewerbungen, die meisten sind sicher von Leuten ohne Migrationshintergrund - ungeschaut, weil ich kann es nur vom Namen sagen im Prinzip. Es steht ja selten in den Bewerbungsunterlagen drin, insofern sind es dann meine Vorurteile ob die die Leute wirkliche einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Tendenzielle würde ich sagen es sind ein bisschen weniger Leute mit Migrationshintergrund auf jeden Fall. Erst letzte Woche war einer bei mir, der sich als Sprecher beworben hat, der offensichtlich einen Migrationshintergrund hatte. Ja, aber Zahlen kann ich keine - ich tue mir schwer das abzuschätzen.

#00:14:59-7# I: Musst du auch nicht, aber so von deinem Gefühl her.

#00:15:03-8# S: Vielleicht 10 bis 20 % haben einen Migrationshintergrund von den Bewerbern, schätze ich. Könnte hinkommen.

#00:15:10-5# I: Aber das ist eh recht viel eigentlich oder?

#00:15:12-1# S: Ja, ich glaube das liegt am Image des Radiosender. Wir ziehen halt einfach Menschen an, die naja Soul und Funk und die ganzen Geschichten sind nicht gerade typisch österreichisch. Wir ziehen, glaube ich, eher Leute an, die ein bisschen einen weiteren Horizont haben. Das sind wahrscheinlich oft Leute mit Migrationshintergrund. Also ich kann mir vorstellen, dass es damit zusammenhängt. Auch dadurch, dass wir recht viel Englisch haben on-air und diese Geschichten.

#00:15:40-3# I: Was ist aus deiner Sicht der Grund warum es wenige Journalisten mit Migrationshintergrund gibt. Deine persönliche Sicht.

#00:15:47-3# S: Meinst du speziell beim Radio oder allgemein?

#00:15:48-7# I: Beim Radio oder allgemein. Vielleicht gibt es beim Radio gewisse Dinge, die es nochmal erschweren oder erleichtern. Ich weiß es nicht.

#00:16:02-0# S: Beim Radio ist es glaube ich eine zweischneidiges Schwert. Du hast beim Radio ein riesen Vorteil, dass man dich natürlich nicht sieht. Also es ist egal wie du ausschaust, beim Radio spielt das einfach überhaupt keine Rolle. Was glaube ich doch in anderen Bereichen hin und wieder doch ausschlaggebender ist als die Leute zugeben wollen.

#00:16:19-7# I: Ist das wirklich so?

#00:16:20-7# S: Ich kann mir das schon vorstellen. Ja beim Radio ist es wirklich egal, ganz egal. Was beim Radio wichtig ist - ist deine Stimme. Ich habe zum Beispiel sehr viel Erfahrung gemacht mit Leuten, die sich beworben haben oder die für uns Praktika gemacht haben, die dann nicht übernommen worden sind, weil die Deutsche waren. Man hat einfach ihren deutschen Akzent sehr deutlich gehört und vielen Hörern ist das leider unsympathisch.

Und dann haben andere gesagt: 'Hey tut mir leid. Das geht nicht. Den können wir nicht weiter nehmen der klingt zu deutsch.'

#00:16:55-6# I: Du bist nicht der erste der mir das sagt. Und ich habe mich gefragt, ob das wirklich soooo wichtig ist.

#00:17:01-2# S: Ja, die Stimme ja die Färbung der Stimme ist beim Radio, glaube ich, das ausschlaggebende. Der Name ist nicht so wichtig, das Aussehen ist nicht so wichtig, das ist das entscheidende beim Radio. Es gibt bestimmte Akzente, die wirken sympathischer und andere wirken weniger sympathischer. Eben die Deutschen haben da den größten Nachteil. Wenn jemand eindeutig slawischen Einschlag hat, weiß ich nicht, das ist glaube ich nicht einmal so ein großes Problem, aber auch schon. Also quasi dieses typische neutrale österreichische Deutsch zu sprechen ist das wichtigste und wenn man das kann, auch wenn man Migrationshintergrund hat, dann hat man sehr gute Karte beim Radio, glaube ich egal woher man kommt.

#00:17:42-7# I: Liegt das an der Zielgruppe, die das nicht möchte?

#00:17:45-0# S: Ja, definitiv. Ich glaube den meisten Leuten im Radio wäre es egal wenn jemand deutsch klingt. Das liegt einfach daran, dass die Hörer das irgendwie nicht so wollen. Ich habe das schon echt oft mitbekommen. Auch sogar, dass tatsächlich Leute sagen: 'Hey, der Deutsche klingt nicht gut' quasi, dass Hörer sich beschweren über das sogar. Wir leben in einer Gesellschaft die in solchen Bereichen, glaube ich, gegenüber bestimmten Menschen rassistisch eingestellt ist. Man muss da halt ein bisschen darauf achten geben, leider.

#00:18:18-3# I: Mir fällt nur das Beispiel FM4 ein, da habe ich das Gefühl da spielt es keine Rolle und da hast du auch einen starken Akzent manchmal bei einigen, also einen englischen Akzent. Aber da ist vielleicht die Zielgruppe einfach eine andere.

#00:18:33-0# S: Wir sind ja auch ein gutes Beispiel. Unsere weibliche Station-Voice hat den krassesten amerikanischen Akzent, wenn sie Deutsch spricht überhaupt. Da hörst du einfach von einem Kilometer entfernt, dass das eine Amerikanerin ist. Gehört zum Image. Und ist glaube ich bei FM4 ähnlich, wenn du aber bei FM4 halt einen türkischen Akzent zum Beispiel schaut es wahrscheinlich schon wieder anders aus, wenn du dort wirklich täglich arbeiten

willst. Ich weiß es nicht, ich nehme es an. Also bei uns ist es auch, wenn ich eine Stimme anhöre bei einer Bewerbung, das entscheidende ist sicher, dass sie einfach ein neutrales Deutsch spricht. Ein neutrales österreichisch gefärbtes Deutsch, sagen wir es so.

#00:19:10-1# I: Und bei anderen Sendern spielt das keine Rolle, weil sie sowieso international klingen wollen.

#00:19:15-0# S: Ich weiß es ehrlich gesagt nicht. Ich nehme an das ist bei den meisten Sendern so. Ich kann mir das gut vorstellen.

#00:19:24-2# I: Ja, ich habe irgendwie den Faden jetzt verloren, weil ich dich gefragt habe was ist aus deiner Sicht der Grund für den niedrigen Anteil.

#00:19:33-7# S: Ahh ja genau, da waren wir.

#00:19:36-4# I: Ja, das haben wir eh gesagt. Was hast du genannt eigentlich?

#00:19:42-8# S: Also Stimmen sind einmal das eine beim Radio. Das haben wir gehabt. Netzwerke sind der andere Punkt auf jeden Fall. Ich glaube die beiden Punkte sind sehr wichtig. Gewisser latenter Rassismus wird sicher eine Rolle spielen. Also ich kann mir vorstellen, dass das so ist.

#00:20:02-1# I: Glaubst du, dass sich zu wenige bewerben einfach, zu wenige Menschen mit Migrationshintergrund? Das wurde nämlich in den Interviews auch schon mal genannt, dass sich zu wenige bewerben.

#00:20:15-4# S: Mmmh.

#00:20:17-6# I: Sich zu wenig trauen.

#00:20:18-8# S: Ich habe die Erfahrung jetzt nicht so direkt gemacht. Wir haben hin und wieder welche bekommen. Es mag sein, dass es mehr werden, aber das kann ich halt natürlich nicht beurteilen. Also ich kann nicht sagen wie es wäre wenn es anders wäre.

#00:20:34-3# I: Also eine weitere Frage wäre - aber das hast du teilweise eh schon beantwortet. Denkst du, dass man gezielt diese Personen ansprechen sollte, weil es sein könnte, dass bestimmte Gruppen von Menschen der Meinung sind, dass bestimmte Institutionen nicht für sie gemacht sind?

#00:20:51-2# S: Das kann sicher nicht schaden. Ich glaube das Problem haben wir halt bei Superfly nicht, weil wir dieses Bild vermitteln relativ international zu sein und so weiter und dass bei uns Akzente zum Beispiel nicht so tragisch sind, weil wir eine Station-Voice mit starkem Akzent haben. Also ich kann mir vorstellen, dass es bei anderen eine Rolle spielt, glaube aber nicht bei uns. Und eben was ich von den Bewerbungen mitbekommen haben wir recht viel Leute mit Migrationshintergrund, die sich bei uns bewerben, die dann halt eben vielleicht dann eher Engländer, Amerikaner sind oder letzte Woche war einer Armenier. Das sind jetzt nicht die typischen Migrationshintergründe, aber es sind halt auf jeden Fall welche. Also von uns aus gesehen, würde ich sagen Nein.

#00:21:34-7# I: Denkst du auch, dass es notwendig ist strukturelle Rahmenbedingungen zu ändern, damit sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund für dieses Berufsfeld einfach interessieren auch. Also teilweise haben wir angesprochen es sind fehlenden Netzwerke, negative Klischees.

#00:21:54-9# S: Strukturelle Rahmenbedingungen? Keine Ahnung, kommt darauf an wo man ansetzen will. Beim Bildungssystem oder welche Strukturen meinst du? Oder speziell jetzt die Radiostrukturen?

#00:22:10-1# I: Ja die Radiostrukturen. Weil wenn ich mir jetzt überlege, also du hast gemeint persönliche Netzwerke sind schon wichtig, dass man da was ändert.

#00:22:26-0# S: Also, dass man formellere Bewerbungsprozesse macht zum Beispiel. Wo jetzt beispielsweise die Namen nicht klar werden. Ja würde sicher was helfen. Absolut. Ist immer die Frage, ob sich die Leute privat daneben daran halten. Das ist immer so die Geschichte, wenn sich Leute verpflichten das zu machen, ob dann nicht doch einmal Name durchrutscht, ich glaube das ist ein bisschen schwer durchzusetzen, wenn man in einem Privatunternehmen arbeitet. Es wäre sicher wünschenswert. Es wäre wünschenswert, dass bei einer Bewerbung am Anfang nicht so klar ist wie die Person aussieht und so weiter, wie sie

heißt vielleicht auch, weil wir ja wissen, dass die Leute die die Entscheidung treffen das beeinflusst. Nur ob das jemand macht bei einem kleinen Unternehmen zum Beispiel wie bei uns. Ich glaube die Mühe macht sich dann niemand am Ende.

#00:23:18-2# I: Was haltest du dann von Quote und eben du hast es eh schon angesprochen anonymen Bewerbungen?

#00:23:27-2# S: Ich würde das super finden. Ich würde gerade zum Beispiel bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen könnte ich mir das super vorstellen, wenn entsprechender Personalbedarf ist, dass das gerechtfertigt ist. Wenn im Rahmen der Selbstverpflichtung für private Unternehmen auch gerne. Ist halt immer die Frage, ob das tatsächlich immer so durchgeführt wird. Die Leute reden dann immer gerne ganz anders als sie es dann machen. Kann mir vorstellen, dass es dann nicht so viel Wirkung hat als man sich erhofft deswegen. Von wegen Quoten da tue ich mir schwer, weil wir ein kleiner Markt sind und es ist verdammt schwierig gute Mitarbeiter zu finden. Wenn du mal einen hast, kannst du oft einmal... es ist schwer genug ... also zum Beispiel wenn du zu viele Männer hast Frauen zu finden und so. Also es ist generell durch den kleinen Markt, gibt es auch relativ wenig Leute die wirklich fähig sind, die das machen. Wenn du jemanden findest, dann krallst du dich an den - kommt mir sehr stark so vor. Sich da weiter selbst künstlich zu verknapfen das Angebot, weiß ich nicht ob das gut funktioniert. Ich glaube, dass dann trotzdem im Rahmen einer Selbstverpflichtung die Leute genug Schlupflöcher finden, dann doch den oder die zu nehmen, die sie eigentlich wollten.

#00:24:50-5# I: Wie siehst du die Zukunft in Österreich, glaubst du es wird mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben oder weniger.

#00:24:56-5# S: Definitiv. Definitiv mehr. Also schon jetzt so in den paar Jahren, die ich das mache fällt mir auf es gibt eine gewisse Aufbruchstimmung Leute zu nehmen, die nicht mehr dem typischen Bild des Journalisten entsprechen. Also ich glaube dass immer bessere Chancen Frauen und Leute mit Migrationshintergrund haben auf jeden Fall. Also das ist nicht nur Einbildung, mir kommt vor es wird wirklich besser.

#00:25:22-0# I: Weißt du auch warum, was der Grund ist? Weil sie Leute brauchen und nicht finden können?

#00:25:28-5# S: Ich glaube es hat einen Image-Grund. Also es setzt sich immer mehr die Meinung durch, dass es gut ist Diversität im Unternehmen zu haben und ich glaube die Geschäftsführungen fördern das auch immer mehr, weil sie auch sehen, dass das stimmt. Also mir kommt vor, dass ist einfach der Trend und dass beliebt ist und dass man sich gerne auf die Fahnen heftet: ' So schaut's, wir haben Leute die kommen von woanders her schaut's wir haben so viele Frauen' und diese ganzen Dinge.

#00:25:53-7# I: Ja, aber ist das eher so ein Gutmensch-Ding oder ist das mehr Gewinn?

#00:26:00-1# S: Ich glaube das hat mehr mit der Wirkung nach außen zu tun. Man wirkt einfach besser auf das Publikum, wenn man entsprechende Diversität hat und die Leute wollen einfach das demonstrieren indem sie Leute anstellen, die den entsprechenden Namen und so. Ich kann mir das absolut vorstellen.

#00:26:17-7# I: Das wird aber der Sache eigentlich nicht gerecht, weil eigentlich sollte man die einstellen - nicht aus dem heraus ich will jetzt ein Gutmensch sein, weil er oder sie einfach gut sind. Oder?

#00:26:34-7# S: Ja. Es ist natürlich die Frage also. Man kann ja den Leuten nicht in den Kopf reinschauen warum sie diese Entscheidungen treffen, diese Personalentscheidungen. Solange es so passiert ist es mir recht, egal aus welchen Beweggründen ehrlich gesagt. Ich bin da relativ unemotional, wenn es darum geht. Ich finde es gut, dass es passiert und ich merke, wie gesagt, dass es passiert dass es besser wird. Warum die Leute das jetzt machen ist mir wirklich egal, wenn es nur ums Image geht von mir aus. Die Leute mit Migrationshintergrund freut es, wenn sie bessere Chancen haben. Also ich hoffe es geht auch so weiter und ich hoffe dass es nicht wieder den Backlash gibt später {unverständlich}. Dadurch wird es auch wahrscheinlich immer normaler, wenn jemand einen Namen hat der eindeutig nicht österreichisch ist und das finden wir okay. Also vielleicht bedingt das eine mit der Zeit das andere. Also dass es erst eine Imagesache ist und nach und nach entwickelt es sich einfach so so etwas wie Herkunft immer weniger eine Rolle spielt oder genauso wie Geschlecht ja immer weniger eine Rolle spielt im Journalismus, definitiv. Ja, solange wir da hinkommen wo wir hin wollen - kein Problem damit.

#00:27:50-5# I: Welche Maßnahmen wären aus deiner Sicht sinnvoll, um eben mehr

Journalisten mit Migrationshintergrund in die Branche zu befördern? Gibt es da irgendetwas?

#00:28:04-9# S: Wir hatten eh schon die anonymen Auswahlprozesse. Ich kann mir vorstellen, dass es eine Rolle spielen würde, wenn sich die Leute auch daran halten würden bei der Auswahl. Ansonsten. Gezielte Förderungsmaßnahmen so ähnlich wie bei den Frauen oder? Frauen in der Technik und diese ganzen Geschichten. Ich könnte mir vorstellen, wenn es gezielte Ausbildungsmaßnahmen gäbe zum Beispiel für Leute die nicht Deutsch als Muttersprache haben und sowas, könnte ich mir vorstellen das es viel bringt. Einfach um diese offensichtlichen Nachteile wie eben zum Beispiel Sprachfärbung ein bisschen zu glätten. Kann ich mir vorstellen, dass das was nutzt.

#00:28:57-2# I: Der Standard hat ja zum Beispiel eine Lehrredaktion für Journalisten mit Migrationshintergrund. Ich weiß nicht, kennst du das?

#00:29:05-4# S: Das 'dastandard'.

#00:29:06-0# I: Ja. Was hältst du davon, ganz ehrlich?

#00:29:10-5# S: Mir kommt es so vor wie ein Ghetto, dass man die Leute abschiebt in einen Extrabereich, wo die Leute eh nicht hinschauen. Weil sie 'wer schaut schon auf 'dastandard', kein Mensch'. Mir wäre es lieber, wenn man direkt in den Redaktionen sie direkt integriert. Ich finde solche Projekte, das ist die Frage wenn man es als Ausbildungsprojekt sieht oder als Pool von Leuten, die da hinkommen dann, um einfach zu üben um nachher dann übernommen zu werden, von mir aus, aber ich würde es sinnvoller finden die Leute beim richtigen Produkt arbeiten zu lassen. Also ich würde bei uns auch keinen Sinn darin sehen irgendwelche spezielle Beiträge, also eine Rubrik zu machen, um beim Vergleich zu bleiben, die nur Leute mit Migrationshintergrund gestalten. Wenn dann sollen sie alles genauso gestalten wie andere auch, weil sie genau gleich sind wie andere auch. Also ich kann mir das bei uns gar nicht vorstellen, ich halte auch nicht so viel davon. Ich bezweifle die Sinnhaftigkeit eigentlich, weil man schafft ja schon wieder nur Trennungen. Man schiebt die Leute nur künstlich wieder in irgendwelche Kasteln rein, wo sie vielleicht auch gar nicht rein wollen. Auch weil Migrationshintergrund nicht so leicht zu definieren ist eigentlich. Ich meine ich komme aus Vorarlberg. Habe ich Migrationshintergrund, wenn ich 5 km weiter westlich geboren werde? Das ist immer so. Also ja von daher. Na eigentlich spezielle Bereiche zu schaffen für Leute mit Migrationshintergrund halte ich nicht für so sinnvoll, wenn dann lieber direkt, ehrlich einfach direkt reinintegrieren, schauen wie man das machen kann, wie man fördern kann, um

diese Sachen zu erhöhen. Wenn man also extremen Wert darauf legt, halt den Vorzug geben bei Bewerbungen beispielsweise, würde ich besser finden.

#00:31:13-2# I: Ich habe keine weiteren Fragen mehr, aber wenn du irgendwas noch sagen möchtest, ergänzen möchtest, wo du denkst man sollte vielleicht den Fokus auf dieses oder jenes legen.

#00:31:27-0# S: Muss ich kurz überlegen. Mir fällt nichts mehr ein eigentlich. Das einzige halt idealerweise sollte es so sein, dass die Frage Migrationshintergrund oder nicht überhaupt keine Rolle spielt. Dass es egal ist. Dass man nicht einmal darüber nachdenkt warum dieser Name anders klingt oder anders aussieht. Da sind wir halt nicht.

#00:32:14-1# I: Was ich gehört habe ist meistens auch ist, sie bewerben sich ja nicht.

#00:32:19-3# S: Wie gesagt diese Erfahrung mache ich nicht. Sicher sie sind hier eine Minderheit von Leuten mit Migrationshintergrund, aber wenn ich mir das so überlegen es bewerben sich sehr wohl beim Radiosender eher Leute die eine entsprechend hohe Ausbildung haben und da wiederum gibt es eine entsprechende Schieflage, dass schon beim Bildungssystem eine gewisse Schieflage hergestellt wird, dass weniger Leute in diesen Bereich kommen. Der Bildung um erst einmal für so einen Job zu bewerben, da fängt es schon einmal an. Wenn ich das noch herausrechne, denk ich mir mal okay wir haben 20 % Leute mit Migrationshintergrund sowas, dann rechnen wir mal die raus, die keine Matura haben, wo wir sicher eine gewisse Schieflage haben Migrationshintergrund oder nicht, dann kommen wir auf Hausnummer 10 %. Wenn ich mir so zurückverlege auf 10 % Leute mit Migrationshintergrund die sich bewerben kommen wir. Na das kann ich einfach nicht sagen. Mag bei anderen Sendern so sein, aber bei uns kann ich das so nicht sagen.

#00:33:24-6# I: Liegt es auch am Image des Journalismus, dass sich so wenige bewerben?

#00:33:30-6# S: Ich kann mir gut vorstellen, dass es eine Rolle spielt von wegen wenn du halt im Extremfall Deutsch nicht als Muttersprache hast und denkst das kannst du eh nicht und dass du dir nicht denkst du wirst nicht Journalist, weil dass denken sich Leute die denken sie können gut schreiben. Und da gehören gute Deutschnoten dazu, dass man das denkt. Wie gesagt ich glaube es fängt viel beim Bildungssystem an.

#00:34:00-5# I: Okay.

Kategorienchart Interview 3 - Superfly

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Zusammenhäng erklären, wo der Konsument die Tragweite nicht gleich versteht. Informationen verständlich aufbereiten, eingrenzen und überprüfen.	Informationen aufbereiten
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Bildungsweg nicht so wichtig eigentlich. Universitätsabschluss zeigt eine gewisse Bereitschaft zur intellektuellen Arbeit und Durchhaltungsvermögen. Universitätsabschluss allein aber kein entscheidender Faktor. Charaktereigenschaften sind wichtiger als formale Bildung. Sprechausbildung angebracht.	Bildungsweg nicht wichtig, Universitätsabschluss von Vorteil Charaktereigenschaften wichtiger als Bildungsweg Sprechausbildung von Vorteil
Charaktermerkmale	Neugierde und Sorgfalt	Neugierde und Sorgfalt
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Ausgezeichnete Kenntnisse der deutschen Sprache und Englischkenntnisse sind wichtig. andere Sprachen sind von Vorteil Was beim Radio wichtig ist, ist deine Stimme(-färbung). Die Deutschen haben den größten Nachteil. Dieses typisch neutrale österreichische Deutsch zu sprechen ist das wichtigste.	Ausgezeichnete Deutschkenntnisse und Englischkenntnisse wichtig. Stimme und Stimmfärbung wichtig. Bundesdeutscher Akzent ist ein Nachteil, Österreich-Deutsch sehr wichtig
Praktika	Praktika gut, damit man weiß wie man in einem Medienunternehmen arbeitet	Praktika gute Basis
div. Kompetenzen	-	-

3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund sollten in etwa dem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechen.	Anteil der JmM sollten Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechen.
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Wir haben nur 5 journalistische Mitarbeiter davon hat eine Mitarbeiterin Migrationshintergrund.	Eine von fünf Mitarbeitern hat Migrationshintergrund
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Ich kann es mir vorstellen bei gleicher Qualifikation jemanden mit Migrationshintergrund zu nehmen.	Bei gleicher Qualifikation Person mit Migrationshintergrund bevorzugen.
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	Gerade wenn man beispielsweise viel Chronik macht, dann bewahrt es davor Alltagsrassismen zu verwenden.	Schützt vor Alltagsrassismen
5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Rekrutierung überwiegend über persönliche Netzwerke. Wir schreiben über Web u.a. Facebook aus, bekommen viele Initiativbewerbungen.	Persönliche Netzwerke wichtig, aber auch andere Bewerbungsarten möglich
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Tendenziell würde ich sagen, sind es ein bisschen weniger Leute mit Migrationshintergrund	Wenige Bewerbungen
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Stimmfärbung, fehlende Netzwerke und gewisser latenter Rassismus	Stimmfärbung, fehlende Netzwerke und gewisser latenter Rassismus
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Gezieltes Ansprechen würde ich das einfachste finden, was auch am besten Wirkung hat anstatt Unternehmen zu zwingen. Wir haben viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, wir vermitteln das Bild relativ international zu sein.	Gezieltes Ansprechen effektivste Methode Sender vermittelt ein internationales Image, daher viele Bewerbungen
Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	Keine Ahnung kommt darauf an wo man ansetzen will. Formellere Bewerbungsprozesse würden helfen.	Formellere Bewerbungsprozesse würden helfen

<p>Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?</p>	<p>Quoten keine besonders gute Idee, weil dann macht man sich Schranken wenn man nehmen kann.</p> <p>Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen könnte ich mir die Quote vorstellen, wenn entsprechender Personalbedarf besteht. Für private Unternehmen im Rahmen der Selbstverpflichtung auch gerne. Die Frage ist ob sich die Leute daran halten.</p>	<p>Quote schaffen Schranken</p> <p>Quote für öffentlich-rechtliche Rundfunk und Selbstverpflichtung für privater Rundfunk denkbar</p>
<h3>7. Zukunftsperspektive</h3>		
<p>Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?</p>	<p>Definitiv mehr, es gibt eine gewisse Aufbruchstimmung immer mehr Leute zu nehmen die nicht mehr dem typischen Bild des Journalisten entsprechen. Frauen und Leute mit Migrationshintergrund haben immer bessere Chancen. Es setzt sich immer mehr die Meinung durch Diversität im Unternehmen zu haben. Wirkung nach außen wichtig.</p>	<p>Anteil wird steigen, Diversität wird wichtiger</p>
<p>Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?</p>	<p>Anonyme Auswahlprozesse, gezielte Förder- und Ausbildungsmaßnahmen</p>	<p>Anonyme Auswahlprozesse, gezielte Förder- und Ausbildungsmaßnahmen</p>

Transkript 4 – Ö3

Österreichischer Rundfunk

Albert Malli, stv. Ö3-Senderchef

Interview am 27.05.2015; Dauer: 26 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten in einem abgeschlossenen Bereich des Großraumbüros statt. Der Befragte scheint unter Zeitdruck zu stehen, daher wird sogleich mit dem Interview begonnen. Der Interviewpartner ist bemüht zügig, präzise und klare Aussagen zu treffen. Der Befragte hat sich bereits mit der Thematik befasst und verweist vor und nach dem Interview auf seine Bachelorarbeit.

I: Interviewerin

M: Befragter Ö3

#00:00:06-5# I: Das Thema habe ich ihnen eh vorab geschickt, also sie wissen um was es geht. Ich würde es nicht noch einmal wiederholen außer sie möchten das.

#00:00:10-2# M: Nein, nein okay.

#00:00:12-9# I: Die erste Frage, die ich an Sie habe ist was bedeutet Journalismus für sie und welche Aufgaben hat der Journalismus.

#00:00:20-0# M: Wollen sie wirklich so breit fragen?

#00:00:21-8# I: Ich will nicht so breit fragen, aber ich möchte mal erheben welchen Zugang die Menschen dazu haben. Natürlich gehört da Informationen aufbereiten und so vermitteln, dass die Zielgruppe das auch versteht. Gibt es irgendwelche Dinge die ihnen ganz wichtig sind.

#00:00:38-5# M: Das ist so breit gefragt. Also Journalismus wie wir ihn verstehen soll Zusammenhänge verständlich machen, soll objektiv sein, korrekt, sorgfältig recherchiert, soll komplizierte Zusammenhänge auf den Punkt bringen. Da ich aber eben im sogenannten Alltagsradio arbeite, haben wir durchaus auch die Aufgabe die Menschen zu unterhalten. Ist auch Aufgabe des öffentlich-rechtlichen Rundfunks zu informieren und aber auch zu unterhalten. Ich glaube das ist es in aller Kürze.

#00:01:32-7# I: Die zweite Frage, die ich hätte ist welche grundlegenden Fähigkeiten man im Radiojournalismus bringen sollte. Punkte wie formalen Voraussetzungen, welchen Bildungsweg sollte man einschlagen. Welche Charaktermerkmale sollte man mitbringen auch, Kompetenzen, Sprachkenntnisse. Was ist im Radiojournalismus besonders wichtig?

#00:01:53-4# M: Ja. Das was jeder Journalist mitbringen muss als Charaktereigenschaft ist Neugierde. Es bedarf eines Ehrgeizes, eines Engagements, dass sind sozusagen Dinge die generell im Journalismus nötig sind. Bei der Ausbildung glaube ich nicht, dass es ein einschlägiges Studium sein muss wie Publizistik oder Kommunikationswissenschaften oder eine Fachhochschule für Journalismus. Das ist kein Nachteil, aber ich glaube dass jede Ausbildung, die abgeschlossen ist wertvolle ist. Weil sie sozusagen ein abgeschlossenes Studium hat jemand gelernt wie er Dinge recherchiert, wie er Dinge auf den Punkt bringt, wie er auch bei einer Sache dranbleibt und sie zu Ende macht. Das ist glaube ich gut für den Beruf, wenn man das kann. Aber zum Beispiel ein Wetterredakteur bei Ö3 wird wahrscheinlich dringender ein Meteorologie-Studium brauchen und ein Wirtschaftsjournalist wohlmöglich ein Wirtschaftsstudium. Aber uns sind auch alle Quereinsteiger willkommen sozusagen ich glaube nicht, dass man im Journalismus so ganz klar sagen kann der muss zumindest so wie es eindeutig klar ist, dass ein Lokführer eine einschlägige Ausbildung zum Lokführer haben muss. Ja da gibt es gute Quereinsteiger, die sehr wertvolle Mitarbeiter sind obwohl sie nicht diesen Voraussetzungen entsprechen. Bei uns ist das gegenteilige auch möglich. Im Radio zählt zusätzlich, dass man mit Sprache umgehen kann, dass man das spricht was wir gehobenen Mundart nennen, das heißt nicht ganz dialektal, wobei das dialektal nicht ganz versteckt sein muss, Klangfarbe wir haben unterschiedliche Klangfarben in Österreich und dass man vor einem Mikrofon frei und ungezwungen reden kann und natürlich bleibt, das kann nicht jeder auf Anhieb. Das sind glaube ich auch Weichenfaktoren, die man nicht lernen kann so gut. Das sind Begabungen, die man womöglich von Anfang an mitbringt oder eben nicht mitbringt.

#00:04:02-0# I: Diesen Bildungsweg muss man den in Österreich absolviert haben oder ist das irrelevant?

#00:04:11-8# M: Da würde ich sagen das spricht jetzt keine Rolle. Das spielt keine Rolle. Österreich anerkennt auch Studien aus dem Ausland, da gibt es ja internationale Abkommen. Nein, das spielt keine Rolle. Ganz im Gegenteil das kann auch wertvoll sein wenn jemand

zum Beispiel spanisch in Spanien gelernt hat, dann wird er besser spanisch können.

#00:04:34-5# I: Ja. Kennen sie den Anteil der Journalisten österreichweite, die einen Migrationshintergrund haben? Haben sie irgendwelche Zahlen?

#00:04:42-5# M: Ich habe die Zahl nicht im Kopf. Sagen sie es mir. Es sollten mehr sein, es könnten mehr sein wenn es nach mir geht.

#00:04:48-7# I: Also nach einer Studie von Frau Professorin Herczeg hat einen Wert von 0,5 % ermittelt, wobei diese Zahl sicher kritisierbar ist.

#00:04:59-8# M: Genau gebe ich ihnen recht. Also mein Standpunkt war auch in meiner Bakk.-Arbeit, die sie hoffentlich sich ausheben und zitieren werden. Das ich finde, dass es wünschenswert wäre wenn in den Medien der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund so groß ist wie er in der Bevölkerung auch ist. Das wäre sozusagen das hehre Ziel. Daher sind wir schon dazu übergegangen, auch wenn sich Leute bei uns vorstellen, Menschen mit Migrationshintergrund proaktiv auf sie zu heranzugehen oder in einem Auswahlverfahren bevorzugt zu behandeln. Zum Beispiel du hast 300 Bewerber und kannst nur 80 einladen zum Auswahlverfahren, weil du sonst gar nicht durchkommst an einem Tag. Würden wir Leute wo die Bewerbungsunterlagen vielversprechend sind und deren zusätzlichen Migrationshintergrund den sogar bevorzugt behandeln. Weil wir glauben, dass es uns gut täte so jemand bei uns zu haben. Stellen sich dann aber jemand ohne Migrationshintergrund besser heraus, würden wir dann oder qualifizierter heraus würden wir den dann trotzdem nehmen. Aber generell ist das Ziel den Anteil derer die Migrationshintergrund haben im Team zu erhöhen. In meiner Bakk.-Arbeit schreibe ich ja über die Wetterredakteurin Eser Akbaba zum Beispiel, die ihren Job glaube ich ganz ganz hervorragend macht, die am Bildschirm aber durchaus erkennbar ist, dass sie sozusagen eben einen Migrationshintergrund hat und sozusagen nicht in Österreich geboren ... Ich glaube sie ist sogar in Österreich geboren.

#00:06:33-0# I: Aber ihre sind Eltern sind aus dem Ausland. Ich habe ihnen ja den Wert genannt die 0,5 %. Sie haben es eh schon teilweise beantwortet. Halten sie diesen Anteil für realistisch?

#00:06:45-1# M: Nein, ich glaube das alles. Ich habe das nicht überprüft, ich bin sicher dass das stimmen kann und es gibt aber gerade auch mit der Zeitschrift 'Biber' und so weiter ganz große Akzente und es gibt auch positive Entwicklungen. Diese Zeitung fällt auch außerhalb dieser Community auf muss man sagen.

#00:07:12-5# I: Wissen sie wie hoch der Anteil jetzt bei ihnen bei Ö3 ist.

#00:07:15-8# M: In Prozent weiß ich es nicht. Ich weiß aber zunehmend, dass es besser wird, also wir haben Menschen mit Migrationshintergrund, denen man es gar nicht anmerkt wie den Thomas Kamenar zum Beispiel. Der ist ein Slowake. Wir haben die Shin Chang das ist eine Chinesin. Also wir haben Redakteure, aber wir haben sie dann nicht unbedingt danach ausgesucht, weil die Shin Chang war immer schon im, die haben wir auf einem Printmedium abgeworben, die hat dort Computerspiele getestet und sie testet bei uns Computerspiele. Spricht perfekt Deutsch, akzentfrei Deutsch.

#00:07:44-4# I: Ist das wichtig?

#00:07:45-8# M: Das ist leider im Radio wichtig. Das ist einer der Schwierigkeiten, wie gerade oder besonders im Radio. Weil gerade ein Radiosender der viele Hörer haben möchte und erfolgreich sein will, muss auch den Wünschen des Publikums entsprechen und das Publikum wünscht sich eigentlich schon dass es akzentfrei ist, aber ich habe eh gesagt nicht ganz akzentfrei auch der Andi Knoll zum Beispiel der einer der erfolgreichsten Moderatoren ist von Ö3, der gerade den Songcontest moderiert hat dem hört man schon an, dass er ein Tiroler ist, aber er spricht nicht den ärgsten oder den stärksten Tiroler Dialekt. Aber sie haben schon recht, sie sind schon bei einem wunden Punkt. Wäre es möglich, dass ein Ö3 Moderator erkennbar sozusagen erkennt an seiner Art wie er Deutsch spricht, also türkischer Herkunft ist zum Beispiel. Wäre das denkbar? Ich glaube in einer gewissen Ausmaß ja, wenn es leicht sanft durchschimmert so wie das tirolerische beim Andi Knoll. Aber wenn jemand sozusagen noch nicht so gut Deutsch kann, dass man einfach merkt der spricht holprig die deutsche Sprache, finde ich es im österreichischen Rundfunk schwierig. Übrigens das ist ganz interessant die größte Migrationsgruppe derzeit sind ja die Deutschen und Deutsche haben es im österreichischen Rundfunk besonders schwer, obwohl sich irrsinnig viele bewerben mehr denn je. Das liegt auch ein bisschen an der Situation am Arbeitsmarkt, weil der deutsche Akzent impliziert beim Zuhörer er hätte ein deutsches Programm eingeschaltet. Das ist eine

besondere Problematik, die es in Österreich gibt, weil wir sozusagen ein kleines Land sind wo Deutsch gesprochen wird und wo aber jeder im Fernsehen zum Beispiel auch deutsche Programme empfangen kann. Er kann ja wählen, er kann alle deutschen Programme anschauen und alle österreichischen. Daher ist es ein Wert das österreichische Programme von Menschen gestaltet werden insbesondere in der Moderation, im Hintergrund ist das wieder ganz was anderes, aber in der Präsentation ist uns durchaus wichtig dass das österreichische erkennbar ist. Das diskriminiert aber übrigens am anderen Ende auch Menschen mit Migrationshintergrund, da bin ich bei ihnen.

#00:09:47-2# I: Aber wenn ich das so ein bisschen zusammenfassen kann oder so wie ich das verstanden habe. Es liegt an der Zielgruppe, die das eben wünscht, dass das österreichische durchklingt.

#00:09:58-1# M: Nein, nein ich habe schon gesagt. Nein. Wir wollen als österreichisches Programm erkennbar sein, sonst würde man ja glauben man hat ein deutsches Programm einschaltet und dann versteht man nicht warum man Rundfunkgebühren zahlt hier in Österreich. Ein Österreicher möchte österreichische Programme. Es gibt vergleichbare deutsche Programme die ähnliches bieten und die Unterscheidung ob ich ein deutsches Programm anschau oder eines aus Wien oder aus Österreich gemacht ist, ist oft im ersten Moment daran zu erkennen, dass die Menschen, die es präsentieren erkennbar ein österreichisches-deutsch sprechen.

#00:10:31-8# I: Ich dachte nämlich an FM4 wo der Akzent wirklich sehr stark durchdringt.

#00:10:42-1# M: Aber FM4 hat ja die Besonderheit, dass es zu 50 % fremdsprachig sein muss, das steht ja im ORF-Gesetz. Es war ja als ursprünglich Blue-Danube Radio gegründet für die vielen vielen Menschen die hier in Wien bei der UNO arbeiten. Und ich würde mir wünschen, dass die eigentlich ein sehr schönes britisches Englisch sprechen. Das wäre mein Ziel.

#00:11:07-4# I: Ich dachte nur, dass bei FM4 ist vielleicht die Zielgruppe ein bisschen anders zusammengesetzt.

#00:11:13-3# M: Natürlich es wird bei jedem Sender anders sein klar. Ö3 steht für den

erfolgreichsten Radiosender in Österreich. Steht ein bisschen für das Alltagsradio. Unter Alltagsradio verstehen wir, das ist das Radio dass die Menschen im Alltag nebenbei hören. Und weil Radio nebenbei gehört wird aber reichlich, bis zu 200 Minuten am Tag hören die Österreicher durchschnittlich Radio, dann gilt das sehr stark für das Alltagsradio was ich gesagt habe.

#00:11:35-7# I: Denken sie das ihre Redaktion ausreichend kulturell divers zusammengesetzt ist.

#00:11:39-9# M: Nein. Ist es noch lange nicht. Wir hätten jetzt auch sehr gerne eine Kollegin aufgenommen, um uns da sozusagen noch zu verbessern in diesem Wert, aber die hat uns jetzt leider abgesagt. Aber nein das finde ich nicht, ist noch nicht ausreichend. Ich habe auch gesagt für mich ist es dann ausreichend, wenn jetzt von 100 Ö3 Mitarbeitern 10 in irgendeiner Form einen Hintergrund haben, weil ich glaube das entspricht auch dem Schnitt in Österreich. Sozusagen wir sollten ja wir bieten ja im Programm die österreichische Realität ab und wir sollten auch hinter den Kulissen das abbilden, um auch diese Sichtweise auf die Welt oder diese Sicht auf Österreich und diese Ideen, diese Gedanken, diese religiösen Hintergründe, diese thematischen Zugänge in der Redaktion zu haben, wäre das wünschenswert. Wir würden uns hier gerne verbessern. Und wir hatten auch schon eine Türkin mit Kopftuch in der Nachrichtenredaktion, das ist nix dagegen zu sagen, die hat aber an einer anderen Stelle nicht entsprochen. Wir werden nicht mit aller Gewalt diesen Wert halten wollen, also dann gilt schon ‚der Bessere ist der Feind des Guten‘, aber es wäre unser Ziel ausreichend talentierte Redakteure zu finden. Also nein, wir sind hier noch lange nicht dort wo wir hinwollen und wir haben das Thema auch erst vor ein paar Jahren so richtig auf der Agenda. Aber wir haben das Thema auf der Agenda und wir schauen uns proaktiv um. Übrigens wir haben auch ein Frauenproblem unter Anführungsstrichen. Wir haben zu wenige Frauen in Führungskräften auch das wollen wir verbessern. Also das lässt sich nicht auf einem Tag auf den anderen verändern. Aber wir wollen das verändern.

#00:13:15-2# I: Einerseits höre ich durch sie wollen das aktiv fördern und da hätte ich gerne gewusst wie sie das machen?

#00:13:24-2# M: Also eines habe ich schon gesagt, wir schauen uns bei allen Bewerbungen jene wo wir schon aus der Bewerbung sehen, dass der am Namen oder man sieht es ja am

Lebenslauf, dass jemand einen Migrationshintergrund hat, dass wir uns den bevorzugt uns anschauen. Bevorzugt! Das ist eigentlich positive Diskriminierung.

#00:13:43-5# I: Ja, aber andere Maßnahmen setzen, also zum Beispiel irgendeine

#00:13:49-5# M: Eine Kampagne

#00:13:50-0# I: eine Lehrredaktion bei Ö3

#00:13:52-1# M: Ja Lehrredaktion gibt es ja, aber das meine ich ja

#00:13:53-8# I: so Beispiele

#00:13:54-6# M: Ja, ja das ist schon gut so. Aber für so eine Lehrredaktion würden wir ja Bewerber mit Migrationshintergrund bevorzugt einladen zum Vorstellungsgespräch oder zum Auswahlverfahren.

#00:14:06-1# I: Also sie schauen sich die Bewerbungen an und filtern da.

#00:14:10-5# M: Nein Ja. Wir müssen wir können nicht alle Menschen, die sich bei uns bewerben persönlich kennenlernen. Das geht nicht, weil das viel zu viele Bewerbungen sind. Aber ich habe ja schon gesagt, würden wir 80 Menschen einladen zu einem Auswahlverfahren, würden wir Menschen mit Migrationshintergrund sogar bevorzugt einladen, weil wir hier ja die Anzahl erhöhen wollen.

#00:14:25-6# I: Ich leite noch eine andere Frage daraus, warum machen sie das? Sie müssten ja nicht.

#00:14:31-2# M: Nein eh nicht. Wir machen es nicht, weil wir gute Menschen sein wollen, sondern wir machen es ja wir glauben ja, dass es in Summe unser Produkt besser macht. Wenn es sozusagen es wäre auch ganz schlecht würden bei Ö3 nur Wiener arbeiten. Wir versuchen auch aus allen Bundesländern Leute zu haben. Also es ist wichtig diese Menschen haben aufgrund ihrer Geschichte eine andere Sichtweise auf dieselben Dinge hier in Österreich. Die leben ja genauso in Österreich, sind in Österreich geboren, aber sie haben

wohlmöglich aufgrund ihres anderen kulturellen Hintergrunds eine andere Sichtweise auf die Welt, die wir in unserem Programm haben wollen, abbilden wollen und das geht leichter wenn die Teil der Redaktion sind. Das ist der Grund. Wir wollen nicht einer Quote entsprechen, aber wir tun es auch noch nicht, aber ich sage nur eigentlich wäre es das beste würde es uns gelingen und da ist Radio Wien auch sehr weit eine gute Interviewpartnerin wäre vielleicht auch die Landesdirektorin des Landesstudio Wien die Fr. Brigitte Wolf, die das noch aktiver als Ö3 schon angegangen ist und daher auch schon einige Kollegen mehr hat auch sehr sichtbar wie die Wetterpräsentatorin Eser Akbaba und ich glaube dass das auch was tut. Es tut auch etwas gegen Ausländerfeindlichkeit, weil man die dann ganz selbstverständlich sieht. Und es ist auch wichtig, dass die dann nicht immer nur die Sendung 'Heimat fremde Heimat' moderieren, sondern einfach ganz normale Sendungen moderieren, also das schönste wäre wenn der zweite Weckermoderator eine Türke wäre.

#00:16:01-7# I: Also sie glauben auch, dass sich das positiv auf die Berichterstattung auswirkt.

#00:16:05-9# M: Ja, ja. Es kann sich sogar positiv auf die Quote auswirken. Weil in meiner Bakk.-Arbeit schreibe ich auch darüber, dass Menschen mit Migrationshintergrund die öffentlich-rechtlichen Programme seltener nutzen. Sie schauen noch sehr viel Heimatfernsehen oder Fernsehen ihrer ehemaligen Heimat und das liegt auch sicher daran, dass sie sich hier nicht ausreichend angesprochen fühlen.

#00:16:26-9# I: Also neue Zielgruppen.

#00:16:28-6# M: Auch um die Zielgruppe verstärkt anzusprechen.

#00:16:33-9# I: Dann wäre der nächste Block: Auf welchem Weg rekrutieren sie ihre Mitarbeiter? Gibt es persönliche Netzwerke auf die sie zugreifen oder sind das eher die Bewerbungen, die reinkommen oder sind das Praktika.

#00:16:46-2# M: Alles ist möglich. Ja, wir machen jedes Jahr im Sommer laden wir Praktikanten in den Sender, Feriapraktikanten. Eine Sache. Dann macht der ORF das sogenannte ORF Akademie, wo er 6 bis 10 Bewerber ins Unternehmen holt, die müssen sich meistens einem Auswahlverfahren stellen. Also es reicht nicht das Vieraugengespräch, das

Vorstellungsgespräch. Die müssen sich einem Auswahlverfahren stellen, wo schon einschlägige Übungen dabei sind. Natürlich beobachten wir auch den Mitbewerber, das darf man nicht übersehen. Wir können ja auch Kollegen vom Privatrado abwerben. Also wir hören auch andere Sender und hören ob sich dort jemand gut entwickelt und laden dann ihn dann ein zu uns zu kommen. Das ist ein bisschen wie im Fußball, da kann man von einem Verein zu einem anderen wechseln, wenn man ein guter Spieler ist. Und natürlich haben wir auch persönliche Netzwerke, also natürlich nutze ich XING, LINKEDIN, WATCHADO. Wir nützen das alles. Klar. Und dann haben wir natürlich eine Fülle an Initiativbewerbungen hunderte, die wir auch sichten müssen. Wo wir aber auch jene näher anschauen, die sich qualifiziert bewerben. Also beim Radio bewirbt man sich zum Beispiel vorzugsweise mit einer Sprechprobe.

#00:17:54-7# I: Bewerben sich eigentlich viele Menschen mit Migrationshintergrund?

#00:17:57-7# M: Nein auch das ist unterdurchschnittlich. Also sozusagen die gehen schon davon aus, dass wir sie nicht haben wollen, was aber nicht stimmt.

#00:18:05-4# I: Ich wollte sie fragen, woran glauben sie liegt das?

#00:18:08-4# M: Das liegt daran. Dass sie glauben, dass sie hier ohnehin nicht willkommen sind. Und eine Problematik gibt es übrigens wirklich. Ich habe sehr viele blitzgescheite Leute mit Migrationshintergrund kennengelernt, die einfach einen zu starken Akzent haben, wo ich sagen würde als leitender Redakteur, das können wir nicht machen. Für das, dass sie noch erst zu kurz Deutsch spricht hervorragend Deutsch, aber nicht ausreichend um im Radio zu präsentieren.

#00:18:37-5# I: Ich meine sie haben es eh schon angesprochen. Ich habe noch in einigen Arbeiten jetzt gelesen, dass wirklich, dass es sein kann das Personen mit Migrationshintergrund der Meinung sind, dass gewisse Institutionen einfach nicht für sie gemacht sind.

#00:18:51-2# M: Ja, genau da bin ich glaube ich voll und ganz. Weil auch die Anzahl der Musikwünsche von Menschen mit Migrationshintergrund ist geringer als von anderen Österreichern. Warum ruft der nicht an und wünscht sich ein Lied.

#00:19:02-3# I: Ist das wirklich so.

#00:19:03-2# M: Ja, ist weniger. Das habe ich glaube ich auch in meiner Arbeit besprochen. Sie treten weniger mit uns in Kontakt und sie würden glaube ich mehr mit uns in Kontakt treten, wenn sie merken da ist einer von ihnen auch bei uns. Also gäbe es einen türkischen Moderator würde sich die türkische Community öfter bei Ö3 melden und nicht mit Problemen und was auch immer, sondern ganz normal wie andere Hörer auch mit einem Musikwunsch, mit einem Input, mit einer Wortmeldung. Ich glaube aber, dass das zunehmend besser wird aber dass wir lange nicht dort sind wo wir sein sollten.

#00:19:33-1# I: Auf welchem Weg haben sie zum Beispiel migrantische Journalisten rekrutiert? Gab es besondere Wege oder ?

#00:19:39-1# M: Ja, es gibt einen Weg noch, dass wir guten Kontakt haben zur 'Biber'-Akademie. Kennen Sie 'Biber'-Akademie?

#00:19:43-6# I: Ja.

#00:19:44-7# M: Das ist die Ausbildung der Zeitschrift 'Biber'. Da halten wir Kontakt. Da wurden mir auch schon die besten empfohlen. Da glaube ich ist eine bei uns jetzt im ORF, aber nicht bei Ö3 gelandet. Also ja wie gesagt wir gehen es ja proaktiv an.

#00:20:02-9# I: Ich weiß nicht, ob ich das eh schon mal gefragt habe, aber was sind aus ihrer Sicht die Gründen für den niedrigen Anteil. Aber das haben sie schon teilweise beantwortet.

#00:20:08-3# M: Das habe ich erklärt. Ja.

#00:20:12-8# I: Denken Sie, dass man gezielt diese Personen ansprechen sollte. Aber da haben sie auch schon.

#00:20:17-6# M: Ja muss man, weil sonst kommen sie nicht.

#00:20:22-1# I: Denken Sie aber auch, dass es notwendig ist, dass man strukturelle Rahmenbedingung zu ändern damit sich mehr Journalisten mit Migrationshintergrund

bewerben? Also in einer Arbeit ist zum Beispiel drinnen, dass Journalisten eher auf persönliche Netzwerke zugreifen.

#00:20:36-1# M: Okay da können sie Recht haben. Da können Sie Recht haben ja.

#00:20:39-6# I: Und zum Beispiel diese nicht haben und daher weniger

#00:20:43-4# M: Klar. Ja.

#00:20:44-9# I: Aber sie haben gesagt persönliche Netzwerke nutzen sie teilweise aber nicht vorwiegend.

#00:20:48-5# M: Eh nicht. Eben, eben ja daher die haben eigentlich schon die gleichen Chancen wie alle anderen mit uns in Kontakt zu treten.

#00:20:56-1# I: Okay. Ein kontroverser Punkt glauben sie, dass eine Quote hilfreich wäre oder anonyme Bewerbungen? Ich meine jetzt generell nur Ö3, aber dass es in Chefredaktionen Vorbehalte gibt?

#00:21:15-3# M: Aber ich glaube da ist auch in den Redaktionen ein umdenken. Denken Sie an 'Standard'. Man geht es ja auch schon proaktiv an und versucht sie zu finden. Ja, gegen gesetzliche Quoten bin ich in jeder Hinsicht. Es gibt ja auch Menschen, die wollen dass wir einen bestimmten Anteil an Musik spielen, die in Österreich produziert ist. Frankreich hat eine Quote im Radio, da muss mehr als die Hälfte oder ein bestimmter Prozentansatz, der im Radio gespielten Musik französischsprachig sein. Das möchte ich nicht. Ich glaube ein internationales Popradio braucht keine Quoten was die Musik angeht und so gesehen würde ich mir auch keine gesetzliche Quote wünschen was das angeht. Ich glaube, dass das nichts bringt. Dann würden dann eher die schlechter qualifizierten die besser qualifizierten, also das würde dazu führen, dass die schlechter qualifizierten mit Migrationshintergrund die besser qualifizierten ohne Migrationshintergrund aus den Redaktionen drängen. Das sehe ich auch nicht ein. Also ich glaube es sollte eine Redaktion auch wie ein Unternehmen die Chance haben sich am freien Markt die Leute zu suchen, mit denen sie glaubt das beste Produkt herstellen zu können.

#00:22:20-5# I: Okay. Wie sehen Sie die Zukunft in Österreich, also glauben sie es wird weniger Journalisten mit Migrationshintergrund oder mehr werden?

#00:22:28-1# M: Es wird sicher mehr werden. Es wird deutlich mehr werden. Das aller ärgste ist ja, es wird so stark sein und man wird es gar nicht mehr merken. Also auch im Radio, wenn man es nicht sieht zum Beispiel. Also manchen Menschen siehst du vielleicht an. 'Ach schaut ein bisschen aus wie ein Türkin' zum Beispiel oder so, aber du hörst es nicht mehr. Also im Radio, Thomas Kamenar, Slowake. Der Mann hat eine Top-Show auch im slowakischen Rundfunk auf slowakisch. Das hören sie ja gar nicht, das der einen Migrationshintergrund hat. Damit erfüllt er vielleicht gar nicht mehr den Zweck, nämlich den Zweck diese Zielgruppe besonders anzusprechen. Aber da gibt es einige, wo man es gar nicht merkt die Sheyda Kharrazi haben wir bei Ö3 zum Beispiel ganz neu. Ist auch eine Perserin. Aber die Sheyda, die muss fast aufpassen dass sie nicht einen zu deutschen Dialekt spricht. Und ich weiß nicht, ob die was tut in ihrer Community für uns. Aber es wird ganz selbstverständlich steigen. Weil die Sheyda zum Beispiel haben wir genommen weil sie eine gute Moderatorin ist, die hat eben auch Migrationshintergrund. Das war überhaupt kein Kriterium. Aber auch kein Kriterium gegen sie, ganz im Gegenteil. Was schon der Fall ist, dass sie sich auf Facebook sozusagen mit ausländerfeindlichen Kommentaren herumzuschlagen hat. Das gibt es schon und das bedauern wir dann sehr. Aber es wird mehr werden. Also Ö3 hat jetzt sicher eben mit der Sheyda, die habe ich ganz vergessen, eine ganz neue Moderatorin die erst seit einem Jahr bei uns ist. Sheyda Kharrazi, schreibt sich auch ganz kompliziert, eindeutig erkennbar als sozusagen als Kollegin mit Migrationshintergrund.

#00:24:03-6# I: Gibt es irgendwelche Maßnahmen die aus ihrer Sicht sinnvoll wären um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen zu erhöhen?

#00:24:12-0# M: Mmh, aber da gibt es viele Initiativen in der Zwischenzeit mit denen bin ich durchaus zufrieden.

#00:24:15-8# I: Sie haben die 'Biber' ...

#00:24:16-2# M: Da gibt es die 'Biber'-Akademie, dann gibt es diesen Redewettbewerb den multikulturellen, den kennen sie sicher.

#00:24:21-0# I: Den kenne ich nicht.

#00:24:22-4# M: Und es gibt auch einen Verein für Integration, dort lesen sie nach Verein für Integration. 'Sag's multikultti' heißt der, ein Redewettbewerb wo man bewusst Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund aufruft sich an dem Redewettbewerb zu beteiligen. Da muss man vor Publikum einmal reden. Das war auch bei mir als Schüler sozusagen die erste Herausforderung, weil wenn ich das beherrsche kann ich es wagen auch bei einem Radio- oder Fernsehunternehmen zu bewerben. Also da gibt es einiges und ich bin da auch ganz zufrieden.

#00:24:50-9# I: Was halten sie von diesen Lehrredaktion, die eigentlich nur mit Migranten besetzt sind zum Beispiel bei 'Standard'.

#00:24:58-7# M: Mir gefällt das nicht 'dastandard'. Ja aber die stellen die wieder in ein Eck. Das ist wie 'Heimat fremde Heimat'. Da ist eigentlich der ORF der Vorreiter, weil dieses Format, das müssen sie recherchieren, das gibt es seit 40 Jahren oder 30 Jahren. Nein, das will ich nicht. Ich will das so haben wie es bei der Sheyda ist. Ich finde die sollen ganz normal in der Redaktion mitarbeiten. Ich will die nicht wieder in ein Eck stellen, als was Besonderes. Die sind Teil unserer Gesellschaft ganz normal, ganz sichtbar so wie ich auch wahrscheinlich durch die Straßen gehe, dass eben Geschäfte von Ausländern geführt wird. Übrigens in Wien glaube ich ist die Hälfte der Unternehmer hat schon einen Migrationshintergrund weil die eben unternehmensfreudiger sind, mutiger sind sozusagen auf eigener Faust zu tun. Nein davon halte ich nichts. Ich möchte auch keine Sendung jetzt nur für unsere türkische Be..., das würden wir nie tun. Wir wenden uns immer an alle. Und alle sind aber nicht eben nur die Österreicher, weil wir haben eben einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund und die sollen ganz selbstverständlich im Programm vorkommen aber bitte dann schon im Ö3-Wecker und nicht in einer Rubrik die ja wieder eine Art der Segregation darstellt. Nein, ich will sie nicht ins Ausländereck stellen. Sie sind ja keine Ausländer. Sie leben ja hier bei uns in Österreich ja. Sie haben nur einen Migrationshintergrund. Für mich ist das wie ein zehntes Bundesland. Ich mache auch keine Sendung für Tiroler. Sozusagen das kann ein Tiroler Radiosender machen, aber Ö3 ist ein österreichweit empfangbarer Sender und Österreich hat eben dieses zehnte Bundesland und Vertreter dieses zehnten Bundesland sollten hier genauso vorkommen. Aber dann gilt das gleiche was für die Tiroler gilt, nicht zu tirolerisch reden bitte.

#00:26:44-2# I: Ich bin eigentlich mit meinen Fragen im groben durch. Ich habe da keine weiteren Fragen.

#00:26:48-4# M: Gut.

#00:26:48-8# I: Aber wenn sie was anmerken wollen.

#00:26:50-0# M: Nein. Nein passt.

Kategorienchart Interview 4 – Ö3

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Journalismus soll Zusammenhänge verständlich machen, objektiv, korrekt sowie sorgfältig recherchiert sein, komplizierte Zusammenhänge auf den Punkt bringen und unterhalten.	Informations- und Unterhaltungsfunktion
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Journalistische Ausbildung kein Nachteil, jede Ausbildung wertvoll. Quereinsteiger willkommen Bildungsweg muss nicht in Österreich absolviert sein.	Bestimmter Bildungsweg nicht wichtig, Quereinstieg möglich
Charaktermerkmale	Neugierde, Ehrgeiz, Engagement	Neugierde, Ehrgeiz, Engagement
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Umgang mit Sprache wichtig, gehobene Mundart (Dialekt darf sanft durchschimmern); man sollte frei, ungezwungen und natürlich Reden können vor dem Mikrofon Deutsche haben es besonders schwer, weil der deutsche Akzent impliziert beim Zuhörer, er hätte ein deutsches Programm eingeschaltet. Wir wollen als österreichisches Programm erkennbar sein.	Gehobenen Umgangssprache, freier und natürliches Reden vor dem Mikrofon wichtig Image als österreichischer Sender wichtig, daher ist bundesdeutscher Akzent von Nachteil.
Praktika	k.A.	k.A.
div. Kompetenzen	k.A.	k.A.
3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Es wäre wünschenswert, wenn der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund dem in der Gesamtbevölkerung entsprechen würde.	Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund soll dem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechen

4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Nein ist noch lange nicht ausreichend. Keine Zahlen bekannt, aber es wird zunehmend besser. Wir bieten im Programm die österreichische Realität ab und wir sollten auch hinter den Kulissen das abbilden. Es wäre wünschenswert alle Zugänge in der Redaktion zu haben.	Redaktion nicht ausreichend kulturell divers zusammengesetzt. Programm soll österreichische Realität abbilden.
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Wir fördern Menschen mit Migrationshintergrund proaktiv. Vielversprechende Bewerbungen von MmM behandeln wir bevorzugt, weil wir glauben, dass es gut täte so jemanden bei uns zu haben. Das Ziel ist den Anteil der MmM im Team zu erhöhen. Bewerber mit Migrationshintergrund schauen wir uns bevorzugt an. Das ist eigentlich positive Diskriminierung.	Proaktive Auswahl bei Bewerbungen von MmM
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	Wir machen das nicht weil wir gute Menschen sein wollen, wir machen es weil wir glauben, dass es in Summe unser Produkt besser macht. Aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds haben sie eine andere Sichtweise, die wir im Programm abbilden wollen und das geht leichter wenn sie Teil der Redaktion sind. Es kann sich positiv auf die Einschaltquote auswirken. MmM nutzen noch sehr viel Heimatfernsehen, das liegt auch daran dass sie sich hier weniger angesprochen fühlen.	Macht unser Produkt besser Kulturelle Vielfalt im Programm und in der Redaktion abbilden. Bessere Einschaltquoten

5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Praktikanten, ORF-Akademie, Abwerben von Mitarbeitern anderer Sender, persönliche Netzwerke, webbasierte soziale Netzwerke, Initiativbewerbungen	Unterschiedliche Bewerbungsmöglichkeiten
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund?	Unterdurchschnittliche Bewerbungen von MmM, die gehen davon aus, dass wir sie nicht haben wollen. Stimmt aber nicht.	Unterdurchschnittlich
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Sie treten weniger in Kontakt mit uns.	Treten weniger in Kontakt.
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Man sollte sie gezielt ansprechen sonst kommen sie nicht z.B über die ‚Biber‘-Akademie.	Gezieltes Ansprechen sinnvoll, sonst kommen sie nicht.
Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	-	-
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	<p>Ich glaube, dass das nichts bringt. Dann würden die schlechter qualifizierten mit Migrationshintergrund die besser qualifizierten ohne Migrationshintergrund aus den Redaktionen drängen. Das sehe ich auch nicht ein.</p> <p>Eine Redaktion sollte die Chance haben sich am freien Markt die Leute zu suchen mit denen sie glaubt das beste Produkt herstellen zu können.</p>	<p>Quote nicht sinnvoll, schlechter qualifizierte würden besser qualifizierte verdrängen.</p> <p>Freie Auswahl bei Bewerbungen wichtig, um Produkt bestmöglich herstellen zu können.</p>
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Es wird deutlich mehr werden. Es wird so stark sein und man wird es gar nicht mehr merken.	Anzahl wird steigen.
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	Zusammenarbeit mit ‚Biber‘-Akademie, Verein für Integration, ‚Sag’s Multi‘ Redewettbewerb	Zusammenarbeit und Kooperationen

Transkript 5 – Radio Wien

Österreichischer Rundfunk

Jasmin Dolati, Radio Wien Programmchefin

Interview am 28.05.2015; Dauer: 35 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch der Befragten im Radiokulturcafe statt. Aufgrund von Terminen der Interviewperson, wird gleich mit dem Interview begonnen. Die Interviewpartnerin ist entspannt und das Gespräch ist locker. Die Befragte ist an den Ergebnissen der Untersuchung interessiert und man spricht noch eine Weile nach dem Interview über das Thema.

I: Interviewerin

E: Befragte Radio Wien

#00:00:14-9# I: Dann fangen wir mit der ersten Frage an, die ist zwar breit angelegt aber ich frage einmal trotzdem. Was bedeutet Journalismus für sie und welche Aufgaben hat der Journalismus. Wenn sie das auf zwei bis drei Sätze runterbrechen.

#00:00:26-1# W: Puhhh. Das ist so wie definieren sie Intelligenz. Journalismus ist was uns jetzt einmal betrifft Radiojournalismus etwas was schnell gehen muss zunächst einmal und verschiedene Anforderungen hat, nämlich die Dinge zu berichten, die jetzt auch wiederum für uns relevant sind für die Stadt, die innerhalb der Stadt stattfinden, die natürlich chronikal, politisch usw. die Stadt auch betreffen. Aber da gehört eben auch dazu die Geschichten, die die Stadt bietet über die Menschen und über die Themen, die in der Stadt halt vorkommen auch darüber zu berichten. Also das würde ich jetzt einmal definieren auf unseren Radio - Radio Wien Journalismus. Und die wesentlichen W-Fragen natürlich dabei zu beantworten und all diese Dinge, die halt allgemeine Gültigkeit für den Journalismus haben.

#00:01:15-6# I: Welche grundlegenden Fähigkeiten sollte man mitbringen im Radiojournalismus. Ich frage auch welche formalen Voraussetzungen gegeben sein sollten, also der Bildungsweg, dann die Charaktermerkmale eventuell, Kompetenzen, Sprachkenntnisse.

#00:01:32-0# W: Also in erster Linie ist es gar nicht mal so wichtig welche Ausbildung man hat. Ja, also wir sehen eigentlich bei uns, wenn ich mir auch unsere Mitarbeiter anschau und

ich bin auch schon 25 Jahre im Journalismus tätig in all den Jahren habe ich gesehen, dass es nicht unbedingt ausschlaggebend ist welche Ausbildung man hat, sondern eher welche Grundvoraussetzungen man mitbringt und neben natürlich einem guten Allgemeinwissen und dann auch noch einmal einem spezialisierten Wissen, wenn man gewisse Bereiche weiß nicht Innenpolitik zum Beispiel oder Außenpolitik macht, gehört natürlich da schon auch eine Grundkenntnis dazu. Das ist logisch oder weniger über die Ausbildung sondern über das was man sich selbst aneignet. Dann gehört in erster Linie dazu, dass man neugierig ist dass man flexibel ist, dass man offen ist, dass man auch ein Gespür auch hat für gewisse Dinge auch für gewisse Themen und letztlich auch für die Menschen, also wie die fühlen, was die berührt, wie die drauf sind, welche Themen auch sozusagen zwischen den Zeilen relevant sein können also nicht nur das was immer eine Presseagentur berichtet und wenn man so diese Dinge kombiniert und eben sehr viel liest und auch sich weiter bildet und was passiert auf dieser Welt und was sagen Soziologen, was sagen Philosophen, was sagen Psychologen, was sagt die Medizin usw. und dann ist man eigentlich auf einem sehr sehr gutem Weg auch ein sehr guter Journalist zu werden.

#00:03:01-2# I: Wie schaut es aus mit Praktika und Erfahrungen? Sollte man die mitbringen, ist das wichtig?

#00:03:10-1# W: Also generell ja, wobei auch hier würde ich nicht sagen, dass es unbedingt so wahnsinnig wichtig ist, dass man eventuell irgendwo mal gearbeitet hat im Journalismus. Ist natürlich schön wenn es so ist, aber muss jetzt nicht unbedingt sein, zunächst einmal um einzusteigen. Sondern ich schaue mir zum Beispiel auch an was jemand gemacht hat. Das kann durchaus jetzt auch mal sein, dass jemand im Service gearbeitet hat und trotzdem gewisse Dinge mitbringt, die natürlich für den Journalismus interessant sind. Wenn ich nur bei diesem Beispiel Service bleibe, dann würde man bei dem ersten Blick glauben das hat überhaupt nichts damit zu tun was wir machen. Hat es aber schon, weil auch hier geht es darum kann ich mich in den Menschen, in meinen Gast in dem Fall, hineinversetzen. Weiß ich was der braucht, was der will, was der spürt, wie es dem geht, wie gehe ich um mit dem wenn einmal etwas nicht so passiert wie es nicht passieren sollte und welche Flexibilität lege ich an den Tag. Und das ist gerade in diesem Bereich durchaus interessant ja. Heißt jetzt nicht, dass jeder etwas in dem Bereich machen muss, ganz und gar nicht. Nur als extremes Beispiel vielleicht um das zu nennen, dass es nicht unbedingt notwendig ist gleich immer einschlägige Erfahrungen zu machen. Dann in der Folge ja und unbedingt und wenn ich

weiterkommen will, sollte ich das auch tun und sollte ich wahrscheinlich auch in der heutigen Zeit schauen, dass ich trimedial aufgestellt bin. Das heißt also wenn ich schon verschiedene Praktiken mache, dann eben auch im Hinblick darauf, dass es sicherlich klug wäre, sage ich jetzt einmal, Internet, Radio, Fernsehen, neue Medien usw., also diese Medienkombination eben einmal auszuprobieren, um auch selber festzustellen wo stehe ich, was taugt mir mehr, wo bin ich mehr zu Hause, wie gehe ich mit dem jeweiligen Medium um, aber auch und das ist ganz ganz wichtig für die heutige Zeit wie kann sich ein Medium durch das andere quasi auch ergänzen. Also im Sinne von die Summe ist mehr als die Einzelteile, im Sinne von wenn ich weiß wie Radio funktioniert so einigermaßen und ich weiß zum Beispiel wie neue Medien funktionieren oder ich weiß wie das Fernsehen funktioniert nach welchen Kriterien, dann kann ich mir Dinge überlegen, die eben durchaus in den verschiedenen Medien miteinander kombinierbar sind und als Ganzes einen Mehrwert ergeben für letztlich dann den der es liest oder hört oder sieht oder nutzt in irgendeiner Form.

#00:05:52-6# I: Zum Bildungsweg ganz kurz, muss dieser Bildungsweg in Österreich abgeschlossen sein.

#00:05:57-8# W: Nein

#00:05:58-3# I: Ist nicht relevant um in den Beruf einzusteigen. Okay

#00:06:02-9# W: Also Deutsch als Sprache ist relevant natürlich. Wenn ich jetzt zum Beispiel hier als Wiener Stadtradio muss ich Deutsch können, aber das trifft nur auf uns zu. Es gibt ja auch Sender wo das wieder anders ist.

#00:06:16-9# I: In den Interviews in den vorangegangenen hat man mir auch gesagt, möglichst akzentfrei deutsch sprechen. Im Radio wäre das wichtig.

#00:06:28-4# W: Ja, das gilt aber für Österreicherinnen und Österreicher auch.

#00:06:33-6# I: Ja, das hat man mir auch gesagt.

#00:06:35-9# W: Also es gibt da auch welche, ich will jetzt da auch niemanden ausgrenzen, aber wenn jemand aus Vorarlberg kommt oder aus Tirol oder aus dem Burgenland, völlig egal

ja und es ist ein sehr starker Dialekt da, dann geht das genauso nicht.

#00:06:48-2# I: Aber angeblich haben es Deutsche besonders schwer, wenn sie einen deutschen Akzent haben und das ist nicht gewünscht.

#00:06:55-0# W: Wissen sie warum, weil das Publikum das nicht mag. Wir haben sehr sehr viele Umfragen, die sagen dass die Österreicher sehr sehr empfindlich sind auf diesen bundesdeutschen Dialekt oder diese Färbung zumindest einmal. Warum auch immer, das hat sicher damit zu tun mit diesen alten Österreich Deutschland - irgendwie man kann sich nicht leiden. Aber ja. Wir haben oder hatten aber auch immer wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Deutschland kamen. In Wahrheit ist es wichtig, dass sie wissen wie man Dinge ausspricht und wie man halt im Radio gut klingt. Mir ist das nicht ganz so wichtig, ob man so bisschen den Einschlag hört oder nicht hört.

#00:07:40-1# I: Kennen Sie den Anteil der Journalisten die einen Migrationshintergrund haben in Österreich. Haben sie irgendwelche Zahlen.

#00:07:44-8# W: Nein, haben ich nicht. Aber ich glaube es sind nicht sehr viele oder?

#00:07:47-3# I: Es sind nicht sehr viele. Die Professorin Herczeg hat mal einen Wert ermittelt, der ist aber kritisierbar, weil sie nicht alle Medien erfassen konnte, aber er liegt bei 0,5 %.

#00:08:02-1# W: Ich habe zum Beispiel Migrationshintergrund.

#00:08:03-6# I: Halten Sie diesen Anteil für realistisch? Das wäre meine Frage.

#00:08:08-0# W: Die Frage ist halt, wie man auch hier Migration oder Migrationshintergrund bezeichnet. Bezeichnet man es klassisch oder bezeichnet man es nicht klassisch. Ich glaube, dass der Wert durchaus höher sein wird. Wenn man jetzt alle Medien dazu nimmt auch Internet und die neuen Medien ist es sicherlich höher und es wird auch darauf ankommen wo sie das machen. Wenn sie das wahrscheinlich irgendwo, ich weiß nicht jetzt, irgendwo in Pinzgau machen dann ist es auch wieder anders als wenn man das in einer Stadt wie Wien macht.

#00:08:41-1# I: Halten sie den Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund generell wie er ist für ausreichend derzeit wie er in Österreich ist?

#00:08:47-6# W: Nein, ich würde mir da schon mehr Vielfalt wünschen.

#00:08:50-2# I: Ja?

#00:08:50-6# W: Ja.

#00:08:53-1# I: Denken sie, dass es bei ihnen in der Redaktion kulturell divers ist?

#00:08:58-4# W: Ja, schon. Ja

#00:09:00-5# I: Haben sie da auch irgendwelche Zahlen ?

#00:09:02-8# W: Nein, wir haben keine Zahlen, weil das eben so schwierig ist festzumachen. Weil wenn sie mich so auf die schnelle fragen, würde ich ihnen auch nicht sagen dass ich Migrationshintergrund habe. Habe ich aber mein Vater ist aus dem Iran und ich bin zwar ich geboren und hier aufgewachsen, aber das ist ja der Migrationshintergrund. Ich glaube, dass das sehr viele gar nicht mehr so trennen und nicht mehr so in diese Schubladen stecken und daher wahrscheinlich auch in der Definition es sehr schwierig ist. Wir haben sehr viele da sind die Großeltern aus Polen, die Eltern aus Polen oder aus Tschechien und sind daher gekommen und haben hier ganz normal gelebt und sind hier aufgewachsen. Und ich glaube das ist wahrscheinlich sehr schwierig auseinander zu dividieren, aber ich finde Vielfalt extrem wichtig auch für eine Redaktion und ich fördere es auch sehr. Vielfalt heißt bei mir aber nicht nur Vielfalt was diesen Migrationshintergrund angeht, auch natürlich, aber Vielfalt beginnt schon da wo man andere Meinungen mal anhört und Menschen, die, ich weiß nicht, die halt sagen jemand der einen Schrebergarten ist furchtbar konservativ und bieder und langweilig oder ich kann mir anhören warum der den hat und was er damit verbindet und welche Möglichkeiten der dort sieht und dann kann es wieder spannend werden. Also ich glaube Vielfalt bedeutet eben und der Brandbreite die Menschen leben zu schauen woher kommt jemand und warum ist er so wie er ist oder warum wurde der so wie er ist und das ist das spannende an Menschen generell.

#00:10:40-2# I: Dann mach ich die Überleitung zum nächsten Frage, nämlich ob die Mitarbeit

von Migranten oder Menschen mit Migrationshintergrund sich positiv auf die Berichterstattung auswirkt, ob das ein Mehrwert ist?

#00:10:52-6# W: Glaube ich schon, weil Journalismus hat ja, trotz allem was wir natürlich gelernt haben check, recheck und double check, was wir gelernt haben, objektiv zu berichten hat Journalismus trotz auch immer sehr viel mit subjektiven Wahrnehmungen, sage ich jetzt einmal, zu tun. Man sieht ja wenn wir hier jetzt sitzen und sie würden jetzt hier einen Einstieg machen in ein Radioprogramm, dann würden sie andere Dinge wahrnehmen als ich. Einfach weil sie ein anderer Mensch sind als ich und anders die Dinge sehen und alleine aus ihrer Perspektive sehen sie jetzt zum Beispiel was hinter mir passiert und ich sehe was hinter ihnen passiert. Und umgekehrt sehen wir es aber nicht und damit hat das schon mit einer subjektiven Wahrnehmung und Einschätzung sehr viel zu tun. Und ich finde eben, dass Menschen die eben aus unterschiedlichen Ländern und unterschiedlichen Kulturen und auch Religionen und Sprachen haben Dinge eben unterschiedlich sehen und diese Vielfalt und dieser Mix ist eben eine spannende Geschichte.

#00:11:57-7# I: Hat man andere Themenfelder eventuell?

#00:12:02-6# W: Ja, ja klar.

#00:12:05-7# I: Denken sie auch, dass Diversität aktiv gefördert gehört?

#00:12:08-4# W: Mmmh?

#00:12:09-6# I: Also mit Maßnahmen, die das erhöhen sollen?

#00:12:13-0# W: Ja, denke ich schon .

#00:12:13-7# I: Und haben sie da Vorstellungen?

#00:12:17-1# W: Naja, also das immer so die Frage wie definiert man das. Aber ich glaube, dass es eigentlich schon in der Schule ein bisschen mehr diskutiert gehört, dass eben in einer so globalisierten Welt wo viele Menschen auch versuchen gleichgeschaltet zu funktionieren fast muss man sagen, dass es hier notwendig ist Dinge zu fördern und auch darauf zu schauen

die anders sind. Und das Anderssein soll nicht ein Stigma sein im Sinne von einer Ausgrenzung und schau der ist jetzt anders oder die ist jetzt anders, sondern eben das soll interessant und spannend sein und soll einen neugierig machen auf diesen Menschen und warum der so ist oder woher der kommt ja. Und das glaube ich ist etwas was bereits wahrscheinlich bereits im Kindergarten beginnen muss, weil ich kann nicht später auf einmal wenn ich mein Leben lang nur einen gewissen Ausschnitt gesehen habe, kann ich nicht auf einmal dann viel mehr links und viel mehr links und viel mehr rechts und viel mehr nach oben und nach unten schauen, sondern da habe ich nur diesen Ausschnitt gelernt dann ist es sehr viel schwieriger diese 360 Grad zu sehen. Wenn ich aber schon als Kind lerne, dass es ein oben, ein unten, ein links, ein rechts, ein vorne und ein hinten usw. gibt, dann kann ich mit den Dingen anders umgehen und bin sicherlich liberaler, offener und wahrscheinlich eben auch neugieriger auf das was andere mitbringen und sehe das nicht als eine Gefahr sondern eher als so eine Bereicherung und deswegen glaube ich müsste man früher ansetzen und nicht diese Ausgrenzungsgeschichte machen mit das ist jetzt, ich weiß nicht, einer der aus dem Kosovo kommt und der kommt aus der Türkei und der ist aus Indien sondern eher das man gar nicht mehr so sehr auf diese Nationalität geht sondern auf dieses der bereichert auch meine Kultur und eine Kultur wird mehr durch die andere Kultur. Aber das ist nicht ein ich verliere meine eigene Kultur sondern meine eigene Kultur wächst dadurch auch und das glaube ich kann man aber nur, wenn man ganz früh mit den Dingen konfrontiert ist. Ich sehe das auch an meiner Geschichte durch eine biokulturelle Ehe, wenn hier Kinder entstehen lernt man in beiden Kulturen. Ich habe die persische Kultur gelernt, ich habe die österreichische Kultur gelernt und in Wahrheit habe ich immer in meinem Leben einen Mix aus beiden gemacht heute noch. Obwohl ich hier geboren bin, ich habe in Wahrheit nie in Persien dort gelebt oder bin nicht aufgewachsen oder was auch immer und trotzdem habe ich das in mir, weil eben die Kombination eben das spannende ist. Und ich habe aus jeder Kultur das genommen, was mir gefallen hat und habe es kombiniert und generell habe ich dadurch glaube ich in meinem Leben gesehen, dass es eben unterschiedliche Menschen aus unterschiedlichen Kulturen gibt, die alle etwas mitbringen und das ist interessant das mal zu erkenne. Daher glaube ich, dass je früher umso besser diese Maßnahmen auch im Kindergarten und in der Schule gefördert werden können.

#00:15:24-6# I: Also ich habe in den Interviews gemerkt, jeder befürwortet kulturelle Diversität aber jeder schiebt das auf eine andere Stelle also entweder ist es die Politik oder der Bildung, aber was kann die Institution machen, damit man sich öffnet oder Maßnahmen setzt

oder glauben sie wirklich es muss an der Wurzel gepackt werden?

#00:15:49-7# W: Ich glaube, dass es an der Wurzel am besten gehen würde, alle anderen Maßnahmen sind später auf einer intellektuelleren Ebene, die ist auch sehr sehr wichtig, möchte die auch gar nicht zu kurz kommen lassen. Ich glaube nur, dass ähnlich wie in der Landwirtschaft, wenn sie einen Boden haben der fruchtbar ist und den sie gut behandelt haben, dann können sie auf diesem Boden auch in der Landwirtschaft, für jedes Jahr wieder sehr stark gelebt unterschiedliche landwirtschaftliche Kulturen machen, die alle auf einem Boden gedeihen, weil dieser Boden fruchtbar ist und dieser Boden das annimmt und am Ende werden sie auch die Früchte ernten. Wenn sie aber einen Boden haben, der sauer und der ich weiß nicht von der Landwirtschaft her wie man das machen müsste, ist es dann später sehr schwierig aus diesem Boden sozusagen landwirtschaftliche Kulturen zu entwickeln, die das liefern was sie gerne hätten. Also es geht dann schon und sie müssen dann halt mehr Aufwand haben, sie müssen vielleicht dann mehr spritzen oder mehr andere Maßnahmen setzen, aber das setzt eben dann schon auf einer komplexeren und möglicherweise auf einer komplizierteren Basis. Während das andere auf einer sehr elementaren zunächst beginnt und da sprießt das ganze und später kann ich dann wie auch in der Landwirtschaft die Dinge kultivieren

#00:17:18-8# I: Mein nächster Fragenkomplex betrifft die Rekrutierung, also wie rekrutieren sie ihre Mitarbeiter, also auf welchem Weg sind das eher persönliche Netzwerke, also man fragt die Mitarbeiter 'kennt ihr wen' oder verläuft das über Initiativbewerbungen oder über irgendwelche Praktikanten, die man dann fragt 'habt ihr Lust hier zu arbeiten'.

#00:17:38-1# W: Ist eigentlich ein Mix aus allem, die sie jetzt gesagt haben. Also es gibt sehr viele die sich eben bewerben, es gibt sehr viele Kontakte, die man als natürlich als Medienmensch hat zu anderen Medien, wo man sich am Abend bei einer Veranstaltung trifft und dann sagt ich weiß nicht 'der von der Presse, da gibt es irgend jemand der ist besonders begabt und würde sich für Radio interessieren, schau dir den mal an' und umgekehrt genauso. Und dann gibt es natürlich, das dass man sich anschaut auf Universitäten oder Menschen die einfach einen empfohlen werden auf unterschiedlichste Art und Weise und das ist ein Mix von dem was sie gesagt haben.

#00:18:14-2# I: Ich frage deshalb, weil in der Literatur steht, dass Journalisten mehrheitlich

über persönliche Netzwerke eingestellt werden, also auch durch Referenzen etc. und dass Migranten diese Netzwerke zum Beispiel nicht haben und dass es deshalb zu wenige Journalisten mit Migrationshintergrund gibt. Halten sie das für nicht realistisch?

#00:18:37-8# W: Also in meinem Umfeld nicht, also sehe ich nicht so. Weil ich glaube auch nicht dass Migranten weniger Netzwerke haben. Warum sollten sie weniger Netzwerke haben? Ich meine, Netzwerk ist etwas was jeder wenn man so etwas nimmt wie diese ganzen Plattformen die es auch gibt wo man sich über den Job oder was auch immer man macht sich auch präsentieren kann. Warum soll da ein Migrant oder eine Migrantin nicht genauso dabei sein wie ein anderer.

#00:19:10-9# I: Jetzt in den Interviews hat man mir gesagt die Netzwerke entstehen schon auf dem Bildungsweg, also wenn man zum Beispiel die FH für Journalismus besucht oder auf der Uni, also wo man ein Studium anfängt wo man da schon die Netzwerke knüpft. Also Bildungsweg ist anscheinend schon sehr wichtig, damit man Netzwerke bildet.

#00:19:28-3# W: Der Bildungsweg ist schon wichtig ja, aber sie brauchen den Bildungsweg meiner Ansicht nach nicht unbedingt für das Netzwerk. Wenn sie, und das war was ich am Anfang gesagt habe, wenn sie neugierig sind, wenn sie offen sind, wenn sie selbst die Dinge zusammenzählen und mehr daraus machen und recherchieren und schauen wer ist für was zuständig und da reicht in Wahrheit Google. Wenn sie einfach eingeben, wer ist der Chef oder Chefin von oder wo der Chefredakteur oder was macht der oder wie ist das ganze. Das können sie in ein paar Stunden für ein Unternehmen, für einen Sender für ein Medium machen, dann schreiben sie sich alles zusammen und kontaktieren die und da brauchen sie überhaupt kein Netzwerk dazu. Also aus meiner Sicht nicht, ich finde das ist ein bisschen überschätzt, weil am Ende des Tages, ja möglicherweise haben sie dann durch das Netzwerk die Möglichkeit dort hinzuschreiben oder dort in Kontakt zu treten. Aber das hilft ihnen auch nix, denn wenn sie da nicht hineinpassen, dann wird ihnen derjenige oder diejenige wieder sagen ja eh nett aber das passt jetzt nicht.

#00:20:34-2# I: Bekommen sie eigentlich viele Bewerbungen von Journalisten mit Migrationshintergrund?

#00:20:39-7# W: Ja ich bekomme welche. Sehr viele?

#00:20:43-4# I: Eher wenig verhältnismäßig?

#00:20:45-5# W: Eher weniger. Ja, wahrscheinlich ja

#00:20:48-7# I: Woran glauben sie liegt das, dass sich so viele bewerben?

#00:20:54-5# W: Ich weiß es nicht, vielleicht ist es doch die Sprachbarriere. Keine Ahnung ich weiß es wirklich nicht. Ich weiß es nicht. Aber ich bin eben auch nicht jemand der unbedingt sofort auf den Migrationshintergrund schaut. Also mir ist wichtiger, wie der Mensch ist und was der mitbringt.

#00:21:14-0# I: Aber es doch sehr auffällig, wenn sich so wenige bewerben. Normalerweise sollte das anteilmäßig sollte sich doch mehr bewerben?

#00:21:20-9# W: Ja, aber es hat sich in den letzten Jahren auch schon verbessert. Definitiv.

#00:21:26-9# I: Warum das so ist ...

#00:21:28-9# W: Ich müsste mal nachschauen jetzt. Ich werde es mal tun, wenn wir es zu Ende machen da, mal raufgehen und schauen wie viele wirklich sich in den letzten ein zwei Jahren, wo ein Migrationshintergrund erkennbar ist, es ist ja nicht immer erkennbar.

#00:21:43-4# I: Ja das stimmt das ist wahr. Also ich habe sie schon teilweise angesprochen, aber vielleicht frage ich nochmal. Denken sie, dass man gezielt diese Gruppen ansprechen sollte, weil in der Literatur auch vorkommt dass Migranten glauben das manche Institutionen für sie nicht geschaffen wären?

#00:22:01-7# W: Mmmh.

#00:22:02-9# I: Das sie diese Hemmschwelle haben, also sie sich nicht trauen. Halten sie das für möglich?

#00:22:09-1# W: Vielleicht sollte man ein bisschen mehr, wissen sie wenn man so eine Arabella Kiesbauer oder eine Alice Tumler zum Beispiel im ORF sind ja beide mit Migrationshintergrund. Vielleicht sollte man das ein bisschen stärker betonen, dass man auch

sieht dass das eine Unternehmen wie der ORF nicht Menschen mit Migrationshintergrund ausschließt oder anders schlechter behandelt.

#00:22:36-3# I: Vorbilder? Meinen sie man sollte ...

#00:22:38-0# W: Jaaaa Vorbilder ist immer so ein bisschen proble.... Einfach zeigen auch.

#00:22:44-3# I: Okay. Den einen Punkt habe ich eh schon angesprochen, aber eins möchte schon noch fragen. Das ist sehr kontrovers, aber ich frage trotzdem. Glaube sie, ob eine Quote hilfreich wäre? Oder anonyme Bewerbungen ohne Namen, ohne Geschlecht, wo man nicht erkennbar ist auf den ersten Blick wer das ist.

#00:23:07-8# W: Da fragen sie jetzt die falsche, weil ich ja immer auf das immer sehr acht gebe durch meine eigene Geschichte, aber ich glaube nicht, dass das helfen würde. Nein.

#00:23:17-6# I: Eine Quote würde auch nicht helfen?

#00:23:18-6# W: Nein, es hilft ihnen nicht weil es muss der Mensch passen mit seinen Fähigkeiten und was er mitbringt und nicht so sehr woher er kommt.

#00:23:31-7# I: Also der Migrationshintergrund sollte eigentlich nicht im Vordergrund dann stehen quasi.

#00:23:36-2# W: Für mich nicht, weil ich möchte, dass die all gleich sind. Ich möchte selber nicht behandelt werden anders, weil ich einen Migrationshintergrund habe. Ich möchte, dass das gleich ist und es ist mir schon klar, dass durch jahrelange Ausgrenzung und Schlechterbehandlung und ich weiß nicht was alles sehr viele mit Migrationshintergrund auch Defizite haben, nämlich indem dass sie nicht gesehen wurden und nicht wahrgenommen wurden. Aber ich glaube, dass sich erstens schon sehr viel ändert auch so in dieser Einstellung und dass man wahrscheinlich zweitens Migrantinnen und Migranten unterstützen und stärken muss, dieses Selbstbewusstsein an den Tag zu legen, ich sage einmal ganz normal unter Anführungszeichen mit dem umzugehen und nicht jetzt im Sinne von 'ich muss jetzt besser behandelt werden und schon gar nicht natürlich schlechter, sondern im Sinne von alle Menschen sind gleich. Also wenn sie sich jetzt bei mir bewerben würden, es ist mir völlig

egal ob sie jetzt aus China, aus der Türkei oder Gramatneusiedl kommen. Es ist mir wirklich völlig egal, wenn sie jetzt können was ich jetzt brauche, dann ist es mir natürlich lieber wenn sie mehr mitbringen an Erfahrung an kultureller Vielfalt, an Einstellung usw. ja aber am Ende würde ich das nicht jetzt in irgendeiner Form bewerten woher sie kommen. Weil ich der Meinung bin, dass Menschen eben gleichbehandelt werden müssen.

#00:25:16-2# I: Abschließend noch eine Frage wie sehen sie das in Zukunft in Österreich glauben sie es wird mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben oder wird es gleich bleiben?

#00:25:23-6# W: Ich glaube es wird mehr, weil der Journalismus sich auch entwickelt und weil vieles ist schneller geworden, vieles ist mehr auch geworden im Journalismus einfach durch die neuen Medien, durch veränderte Technologien, durch die Möglichkeit jetzt eigentlich an dieser Stelle von überall einzusteigen, Berichte zu machen, einfach durch die Möglichkeit der veränderten Technologie und dadurch wird sicherlich diese Vielfalt im Journalismus mehr gefördert werden bzw. liegt es eigentlich auf der Hand, dass dadurch mehr entstehen muss.

#00:26:04-8# I: Ich habe das Gefühl, das ist seit ein paar Jahren ist das so, dass das immer mehr gefördert wird.

#00:26:06-8# W: Ja.

#00:26:08-9# I: Woher ist das entstanden, ist es weil man neue Zielgruppen entdeckt hat oder ist es einfach ...

#00:26:15-7# W: Na ich glaube die Zielgruppen sind es eben und da gibt es auch Studien, die kennen sie wahrscheinlich eh, dass man mit österreichischen Medien sehr wenig Migrantinnen und Migranten erreicht kann weil die ihre eigenen Medien nutzen. Ich glaube auch nicht ganz daran, es kommt wahrscheinlich auch ein bisschen auf das Bildungsniveau an, würde ich jetzt mal sagen. Die Migrantinnen und Migranten, die ich kenne und ich kenne sehr sehr viele nutzen beides. Also die nutzen, ich habe zum Beispiel eine japanische Freundin, die natürlich auch japanisches TV und Zeitungen und Zeitschriften konsumiert aber die liest auch 'die Presse' oder das 'Profil' und hört auch Ö1 oder Radio Wien oder was auch

immer, also das ist kein Ausschlusskriterium. Aber das hängt bei uns in Österreich in Wahrheit auch ... es gibt ja auch nur Menschen die 'Heute' lesen oder 'Österreich', also das muss man sich differenzierter anschauen. Ich glaube nur, dass ein bisschen das klingt jetzt so hart, es ist auch ein bisschen trendiger geworden.

#00:27:34-5# I: So ein Gutmensch Ding?

#00:27:36-1# W: Ja, ein bisschen. Ja

#00:27:38-1# I: Und wie stehen sie dazu?

#00:27:41-9# W: Mit gemischten Gefühlen.

#00:27:50-8# I: Darf ich sie auch fragen, was sie von der Lehrredaktion von 'Standard' halten, wo Journalisten mit Migrationshintergrund dann sitzen. Halten sie nicht für gut oder, so wie ich das raus höre?

#00:27:56-0# W: Nein, ich halte das schon für gut aber kommt darauf wie man so was macht. Es kann nämlich auch wieder zu einem Stigma werden.

#00:28:03-2# I: Ja das haben einige Interviewpartner auch schon gesagt. Das ist so wie wenn man jemand da abschiebt, wie man das teilt die Redaktion, dass finden die eigentlich nicht so gut.

#00:28:12-4# W: Genau und ich finde eher diese Mischung gut ist und eben wenn alle gleich sind. Und sie, jetzt weiß ich nicht woher sie kommen, aber. Aus der Türkei?

#00:28:21-3# I: Ja

#00:28:22-6# W: Ja und wenn sie ihren türkischen Background mitnehmen, ich meinen persischen und die daneben die Kollegin aus dem Burgenland ihren burgenländischen, dann ist das super und dann haben wir dann vielleicht noch einen mit polnischen und ich weiß nicht einen Vorarlberger noch. Das ist diese Mischung, die ich gerne leben möchte aber nicht wir zwei sind jetzt im Migrationseck und die Burgenländer und die Vorarlberger und die anderen

Österreicher sind im anderen Eck. Da gibt es ja wieder keine Brücke. Aber wenn sie sich anschauen, viele Städte haben darunter gelitten, dass man sozusagen eigene Viertel für Migranten und Migrantinnen geschaffen hat, wo man dort alle abschiebt in diese Satellitenstädte oder wie auch immer die heißen. Und dort sind dann alle mit diesem Background und, ich weiß nicht, zwei Straßenzüge weiter sind dann unter Anführungszeichen sind die Einheimischen. Wo soll die Brücke da stattfinden. Das ist ja nur interessant auch bei Generationen, das ist ja nicht anders. Schauen sie wenn sie sagen Generationen sollen miteinander ein besseres Leben führen können und das soll gefördert werden. Nützt ihnen das gar nix, wenn die einen im Seniorenheim sitzen und die anderen im Kindergarten, wenn da nie eine Verbindung ist. Wenn ich aber so generationsübergreifendes Wohnen mache, was sehr viele Länder durchaus fördern. In Österreich ganz langsam fängt es auch an, dass ich zum Beispiel eigene Siedlungen oder was auch immer Projekte plane, wo ich vom Kindergarten bis zum Altersheim alle habe junge Familien, Studenten, Lehrlinge, Junge, die sich erst entwickeln müssen. Dann habe ich hier viel mehr Brückenfunktion und die können sich auch miteinander besser austauschen und lernen das generationsübergreifende wohnen und leben. Aber wenn ich jetzt die einen ins Altersheim stecke und davor einen großen Zaun mache und die anderen sind irgendwo drei Straßenzüge weiter im Kindergarten, dann werde die nie zueinander kommen. Und das meine ich eben das hat viel mit Toleranz und mit ... Ich muss es auch ausprobieren. Man kann nicht alles immer nur intellektuell erfassen, man muss Dinge ausprobieren und sagen 'probieren wir das einmal, vielleicht funktioniert es ja' und nicht gleich aufgeben und sagen 'Nein, das wird nicht gehen weil die Alten fühlen sich gestört vom Geschrei der Kinder und die Kinder fühlen sich gestört vom Anblick der Alten'. Nein, wer sagt das. Es kann gut funktionieren auch, zeigen auch gewisse generationsübergreifende Wohnprojekte. Und so sehe ich das auch ein bisschen mit dem Journalismus. Alle zusammen sind mehr als die Summe der Einzelteile.

#00:31:04-1# I: Glauben sie auch es gibt Chefredakteure oder Chefredakteurinnen, die Vorbehalte haben? Oder schließen sie das eher aus und sagen das ist eher nicht?

#00:31:13-8# W: Nein, das wird es schon geben.

#00:31:15-5# I: Aber eher weniger.

#00:31:16-2# W: Aber die die ich jetzt kenne gerade von Chefredakteurinnen und

Chefredakteuren, wenn ich jetzt so überlege, kenne ich jetzt niemand, wo ich das Gefühl hätte der grenzt jetzt aus.

#00:31:31-0# I: Dann liegt es eher an den Migranten, die sich eben nicht bewerben oder die sich nicht trauen.

#00:31:34-9# W: Ja, das kann sein vielleicht trauen die sich zu wenig. Wir hatten auch sehr viele Jahre ganz wenig gemeldet haben. Das hat sich jetzt gedreht.

#00:31:44-2# I: Hat man da aktiv versucht die anzusprechen die Frauen zum Beispiel?

#00:31:47-8# W: Na, das ging auch eher über die gesellschaftliche Veränderung. Heute habe ich mehr Bewerberinnen als Bewerber. Aber auch da wenn sie das anschauen, haben sie immer noch die Problematik, dass sie Frauen weniger gewinnen können für Toppositionen für Führungsaufgaben, Führungspositionen. Es gibt immer noch sehr sehr viele Frauen die sagen ja da sind jetzt viele in der Doppelrolle, das traue ich mich vielleicht auch nicht zu, ich bin noch nicht so weit, die eher bescheiden auftreten obwohl sie das besser könnten als die Männer, die dann den Job bekommen oft. Aber da ist auch einiges zu tun und ich glaube halt auch hier gilt es eben für den Journalisten und den Journalismus wachsam zu sein und diese Dinge aufzuzeigen. Und das kann ich bei meinen, ich mache sehr viele Sendungen, ich mache auch Sendungen über Migranten und Migrationshintergrund und wie die leben.

#00:32:49-0# I: Aber nicht nur.

#00:32:50-8# W: Nein nicht nur, aber auch.

#00:32:54-5# I: Ich bin eigentlich mit meinen Fragen durch, aber wenn es irgendetwas gibt was sie noch anmerken wollen, was ihnen wichtig ist zu diesem Punkt.

#00:33:03-0# W: Nein, ich finde halt nur abschließend, das was ich eh gesagt habe, dass diese liberale offene Einstellung eigentlich die wichtigere wäre als das zu sagen da ist Schublade Migranten und da ist Schublade Österreicher. Das ist mir zu wenig. Ich möchte gerne, dass die alle miteinander

#00:33:23-0# I: Miteinander leben und nicht nebeneinander.

#00:33:23-9# W: Ja genau.

#00:33:26-4# I: Damit es keine Teilung gibt.

#00:33:28-0# W: Ja genau, das wäre mein Wunsch.

#00:33:31-0# I: Ich finde das aber trotzdem komisch, dass sich so wenige bewerben.

#00:33:34-4# W: Ja

#00:33:34-7# I: Oder dass so wenige in den Beruf einsteigen und da frage ich mich oft auch liegt es am Prestige des Jobs, dass eher die Eltern es fördern, dass die Tochter oder der Sohn halt Arzt wird oder Ärztin wird, weil das halt

#00:33:48-8# W: Vielleicht auch, könnten sie auch Recht haben. Könnte schon sein.

#00:33:55-4# I: Man weiß es nicht.

#00:33:57-2# W: Man müsste vielleicht auch fragen, welches Image der Job des Journalisten in jeder Kultur hat. Das wäre mal ganz spannend, weil es gibt glaube ich in Österreich eine Umfrage wonach früher die Journalisten wesentlich höher im Image waren als jetzt. Also der Journalismus hat ein eigentlich ein bisschen verloren an Image. Ich weiß jetzt nicht wo wir jetzt sind, im Mittelfeld oder so, aber wir waren mal viel weiter oben, weil da war ja Arzt und Krankenschwester und so die waren immer ganz oben. Pilot, glaube ich war auch mal ganz oben und der Journalist war glaube ich auch eher oben. Jetzt ist es glaube ich eher weiter unten oder im Mittelfeld.

#00:34:41-9# I: Oder es variiert von Kultur zu Kultur, kommt darauf an.

#00:34:45-2# W: Das glaube ich eben schon, dass so ein bisschen diese kulturelle Einschätzung eine andere ist was das Image angeht. Könnte schon sein, da könnte sie recht haben. Müsste man mal untersuchen.

#00:35:01-1# I: Spannend. Na gut ich wäre dann fertig. Wenn sie gar nichts mehr anmerken wollen, will ich gar nicht ihre Zeit stehlen.

#00:35:06-6# W: Ja. Gut.

Kategorienchart Interview 5 – Radio Wien

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Radiojournalismus ist etwas was schnellst gehen muss. Über Themen berichten, die für die Stadt relevant sind.	Relevante Information schnell aufbereiten.
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Im Journalismus ist es nicht unbedingt ausschlaggebend welche Ausbildung man hat. Bildungsweg muss nicht in Österreich abgeschlossen worden sein.	Keine spezifische Ausbildung notwendig. Ausländischer Bildungsweg keine Hinderung.
Charaktermerkmale	Neugier, Flexibilität, Offenheit für gewisse Dinge, Themen und Menschen. Gespür für Themen zwischen den Zeilen.	Neugier, Flexibilität, Offenheit für Themen und Menschen
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Deutsch als Sprache relevant. Akzentfreies Sprechen wichtig sowohl bei Österreichern als auch bei Migranten. Publikum ist sehr empfindlich auf bundesdeutschen Dialekt.	Deutschkenntnisse wichtig. Möglichst akzentfreie Sprache. Bundesdeutscher Akzent ist ein Nachteil.
Praktika	Praktika gut aber nicht wahnsinnig wichtig. Es ist nicht unbedingt notwendig einschlägige Erfahrungen vorzuweisen.	Praktika und Erfahrungen keine Bedingung für den Einstieg.
div. Kompetenzen	Gutes Allgemeinwissen und noch einmal ein spezialisiertes Wissen je nach Ressort. Trimedialität – verschiedene Medienkombinationen ausprobieren und nach welchen Kriterien das jeweiligen Mediums funktioniert um einen Mehrwert zu erzielen.	Gutes Allgemeinwissen und sehr gute Kenntnisse zum jeweiligen Ressort. Trimedialität und Wissen um die Anforderungen des jeweiligen Mediums.

3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Ich würde mir im Allgemeinen schon mehr Vielfalt wünschen.	Mehr Vielfalt erwünscht
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Ja, keine Zahlen bekannt.	Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt.
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Ja. Maßnahmen an der Wurzel ansetzen	Ja. Diversität möglichst früh fördern.
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	Journalismus hat auch sehr viel mit subjektiven Wahrnehmungen zu tun. Sie nehmen Dinge aus einer anderen Perspektive wahr, einfach weil sie ein anderer Mensch sind. Vielfalt und Mix ist eine spannende Geschichte. Andere Themenfelder	Subjektive Wahrnehmung und Perspektiven. Breiteres Themenfeld
5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Mix aus Bewerbungen und persönlichen Netzwerken	Unterschiedliche Möglichkeiten der Rekrutierung
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Eher weniger wahrscheinlich	Weniger
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Ich weiß es nicht, vielleicht ist es doch die Sprachbarriere. Keine Ahnung ich weiß es wirklich nicht. Ich weiß es nicht. Aber ich bin eben auch nicht jemand der unbedingt sofort auf den Migrationshintergrund schaut. Also mir ist wichtiger, wie der Mensch ist und was der mitbringt.	Eventuell Sprachbarrieren, sonst keine weiteren Annahmen
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Vielleicht sollte man Medienmenschen mit Migrationshintergrund stärker betonen, so dass man sieht das ein Unternehmen wie der ORF MmM nicht ausschließt oder schlechter behandelt.	Präsenz von MmM in Medien zeigen.

Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	k.A.	k.A.
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	Quote hilft nicht, weil der Mensch passen muss mit seinen Fähigkeiten und nicht woher er kommt. Ich bin der Meinung, dass Menschen eben gleichbehandelt werden müssen nicht besser und nicht schlechter.	Quote nicht hilfreich, Fähigkeiten sollen im Vordergrund stehen. Gleichbehandlung von Menschen
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	k.A.	k.A.
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	k.A.	k.A.

Transkript 6 – Radio Orange

Orange 94.0 – Das Freie Radio in Wien

Pawel Kaminski, Programmkoordination

Interview am 29.05.2015; Dauer: 72 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten im Besprechungszimmer des Senders statt. Die Gesprächssituation ist locker und entspannt. Der Interviewpartner zeigt Interesse an der Arbeit und man spricht nach dem Interview noch über die Thematik. Der Befragte spricht klar und deutlich.

I: Interviewerin

O: Befragter Radio Orange

#00:00:01-9# I: Gut, möchtest du eingangs etwas zu Radio Orange sagen, weil es ist ja vom Konzept her ein anderes wie bei den anderen Radiounternehmen die ich bisher interviewt habe also zu den Mainstream Medien, weil es ein freies Radio ist.

#00:00:19-5# O: Ja ich glaube das mach Sinn ganz kurz über Radio Orange, die Philosophie und die Entstehungsgeschichte ein paar Sätze zu sagen, weil das macht unsere Arbeit heute aus und es ist unterschiedlich von dem was du bei anderen Radios findest. Ich sage nur kurz zu mir, damit du das hast ich heiße Pawel Kaminski, ich bin seit 2007 in Österreich seit 2007 bei Radio Orange in verschiedenen Funktionen. Ich war als Freiwilliger ein halbes Jahr und dann in der Administration, in Projekten, in Ausbildung als Trainer und jetzt seit 2 Monaten bin ich in der Programmkoordination. Mein Hintergrund ist schon medienwissenschaftliche journalistische Ausbildung. Ich komme aus Polen. Ja jetzt zu Orange. Also ich denke es ist wichtig die Geschichte ganz kurz zusammenzufassen. In Österreich gab es absurd lange nur öffentlich-rechtliches Fernsehen- und Radiomonopol bis 1994. Das ist im Vergleich zu anderen europäischen Ländern wirklich sehr lange. Gut lange im Sinne von postsozialistischen Ländern schon gleich nach der Wende in den 90ern ist das gleich passiert. Hier erst nachdem eigentlich im Bereich Rundfunk, da gab es eine Anklage beim Gerichtshof für Menschenrechte und erst nach dem Urteil war die Republik Österreich sozusagen gezwungen genötigt den Medienmarkt aufzumachen und auch private Sender zuzulassen. Das war eine wichtige Voraussetzung weil eine Zeitlang gab es einfach eingeschränkte Äußerungsmöglichkeiten, Meinungsäußerungsmöglichkeiten. Eigentlich schon in den 70er Jahren aber auch in 80er Jahren gab es illegale Versuche Radio zu machen. Man sagt dazu Piratinnen- und Piratenradios und Radio Orange sieht seine eigenen Ursprünge auf jeden Fall in dieser Bewegung, das heißt Ende 80er. Das

hat mit verschiedenen Sozialreformen zu tun, da gab es Proteste und Protestbewegungen und um diese eigenen Anliegen zu äußern und der Öffentlichkeit vorzustellen, da dies eingeschränkt war, gab es dieses Bedürfnis nach Mediendemokratisierung und eben diese Geschichte dass man mit einem Sender illegal von irgendwelchen Bauten Programm gemacht hat um dann mit dem Peilwagen abhauen musste. Da gab es spektakuläre Aktionen mit Hubschraubern und mit Peilwagen die unterwegs waren, da gab es Strafen. Sendegeräte und die ganze Technik wurde mehrmals beschlagnahmt und wir sprechen von freier Kunstszene und durchaus von universitärer Umgebung, d.h. viele von diesen Piratenaktivitäten waren zum Beispiel in Wien rundum TU also technischer Universität, klar Sender, Sendetechnik aber auch Senderort. Und zum Teil waren das auch Journalisten und Journalistinnen der sogenannten Mainstream Medien, die auch ein Interesse daran hatten das es mehr Medien gibt in Österreich, dass die Berichterstattung im Rahmen von verschiedenen Redaktionen möglich ist und nicht nur in einem Sender. Und Anfang der 90er hat man gesehen, das ist so ein Katz- und Mausspiel und dann hat man sich entschieden mehr in Richtung Lobby zu gehen und so Bildungsarbeit, würde ich sagen. Es ist zu dieser Zeit Gesetzentwürfe mitgeschrieben worden und der Verein freies Radio Wien wurde 1994 und 1993 gegründet. Man hat schon Radioschulungen organisiert, also man hat schon den Betrieb eines Radios vorbereitet ohne dass es in Aussicht wäre oder die Lizenz gäbe. Aber man hat es stark als Ziel gesehen und gleich von Anfang an mit dem Verständnis Gruppen und Inhalte die jetzt in vorhanden Medien nicht vertreten sind einen Raum anzubieten, einen Platz zu geben ihr Anliegen zu kommunizieren. Also wirklich in Sinne von Demokratie und Meinungsäußerung. Das wird bis heute als Menschenrecht angesehen. Genau und dann gab es 1994 dieses Urteil und dann war es möglich Privatradios in Österreich zu etablieren. Ja vielleicht eine wichtige Erwähnung. Gleich von Anfang an in Österreich der Verlag österreichischer Zeitschriften versucht auch den Radiomarkt für sich zu vereinnahmen und auch so stark kommerzielle Radios aufzubauen basierend auf ihrer Verlagstätigkeit. Und dann gab es wichtige Lobbyarbeit und Forderungen seitens der freien Radioinitiativen. Wir sind nicht allein in Österreich, es gibt heute 14 frei Radios in Österreich und 3 Fernsehstationen. Das heißt die ersten vollen Lizenzen waren dann erst 4 Jahre später 1998 möglich. Genau das ist die Vorgeschichte.

#00:06:49-2# I: Also wie ist es bei euch beim Sender. Ihr stellt ja keine Journalisten ein sondern ihr habt eher Leute, die auf euch zukommen und ein Sendungskonzept haben.

#00:07:00-7# O: Genau, das wollte ich jetzt sagen. Wir sind so organisiert, es gibt den Verein freies Radio Wien. Sie sind Herausgeber und im Radio gibt es dann ein angestelltes Team von ca. 10-11 Personen. Wir sind alle Teilzeit hier, wir sind sozusagen beauftragt vom Vereinsvorstand, dass Radio

zu betreiben und dann gibt es das Programm, das entsteht unbezahlt im freiwilligen Rahmen. Wir senden 7 Tage in der Woche 24 Stunden am Tag, also wirklich rund um die Uhr Betrieb. Wir haben einige Prinzipien. Eine davon ist der offene Zugang. Wir sind ein demokratisches Umfeld, d.h. auch dieses Prinzip vom offenen Zugang wird auch jetzt diskutiert. Du hast es angesprochen, eben wir uns erwarten ob Leute mit Konzept zu uns kommen zum Teil Ja. Aber wir versuchen auch Voraussetzungen zu schaffen für Menschen, dies es vielleicht schwieriger haben, weil sie sonst marginalisiert werden. Wir versuchen so ein bisschen durch medienpädagogische Maßnahmen durch unsere Aktivitäten Leute abzuholen und verschiedene Gruppen gezielt anzusprechen. Wir achten auch auf das Verhältnis von verschiedenen Gruppen und Inhalten im Programm, d.h. wenn wir merken okay so bestimmte Themen kommen zu kurz, dann versuchen wir uns am ehesten über verschiedene Initiativen zu vernetzen und so diese Programmschienen auszubauen. Eben nochmal vielleicht in der Medienlandschaft betrachtet, das wird für wahrscheinlich für dich wichtig, wir sehen uns als dritter Sektor der Medien. Es gibt öffentlich-rechtliche Medien, es gibt privat kommerzielle Medien und es gibt uns. Die meisten sind als Vereine organisiert, alle sind nicht-kommerziell ausgerichtet. Das ist unser Selbstverständnis, es gibt einen Dachverband. Wir haben eine Charta, die nochmal diese Prinzipien beschreibt. Gesetzlich betrachtet sind wir Privatradios, es gibt keine Unterscheidung zwischen kommerziell und nicht-kommerzielle. Das wollen wir eigentlich erkämpfen, wir hätten gerne so eine Unterscheidung, weil wir senden keine Werbung. Das ist unser Prinzip wir wollen und glaube dürfen keine Werbung senden, d.h. wir müssen schauen wie wir uns anders finanzieren, wie wir diesen Betrieb erhalten können.

#00:09:56-3# I: Gladys hat mir geschrieben, dass ihr direkt keine Journalisten einstellt, sondern eben Menschen, ich weiß nicht ob das immer Journalisten sind die eine journalistische Tätigkeit ausgeübt haben, an euch herantreten und sagen ich habe da ein Konzept und ich möchte das machen und teilweise bildet ihr glaube ich Journalisten aus.

#00:10:21-3# O: Genau. Also wir stellen schon den Begriff Journalist Journalistin in Frage, weil das ist einfach sehr elitär formuliert und so wie es funktioniert. Bei uns arbeiten wir ein bisschen mehr nach dem Prinzip, jede und jeder kann Journalismus sehr schnell und einfach lernen und auch Radio, was vielleicht für viele das Gefühl erweckt, dass es etwas sehr spezielles, technisch versiert. Wir wollen ein bisschen den Bereich entzaubern und zeigen dass man sehr schnell sehr einfach Radio machen kann und wirklich ein bestimmtes Know-how. Wir sprechen schon von Redakteuren und Redakteurinnen von Radiomachenden. Journalist das stellen wir ein bisschen in Frage genauso den Begriff Experte und Expertin, weil das ist etwas das wir bei anderen Medien so erfahren, dass zu

bestimmten Themen nur bestimmte Menschen aussagen und wir glauben Gruppen oder Menschen, die betroffen sind selbst Experten oder Expertinnen sind und das zieht sich durch in dem wie wir funktionieren. Das heißt wir wenden uns an Menschen, die Interesse haben Medien zu machen, oft verstehen sie sich als Medienaktivistinnen oder leidenschaftliche Hobbymedienmacher das gibt es auch ja.

#00:11:53-3# I: Dann komme ich eigentlich zu einer Frage, die sehr breit angelegt ist ich weiß aber vielleicht kannst du in zwei drei Sätzen für dich beschreiben was Journalismus bedeutet. Vielleicht legst du den Fokus auf etwas anderes, weil so wie du es für mich beschrieben hast ...Du willst einen offenen Zugang hast du zum Beispiel gesagt.

#00:12:18-7# O: Journalismus - es gibt dieses konventionelles Verständnis oder wie es bisher funktioniert hat. Da sind Menschen die Informationen aus verschiedenen Quellen beschaffen und aufarbeiten und so der großen Öffentlichkeit anbieten. Spätestens mit dem Internet sehen wir, dass dieser Begriff nicht mehr aufrechtzuerhalten ist, weil es gibt Blogs es gibt einfach viel Berichterstattung von unten. Dieser kritischer Punkt inwieweit Journalismus ... fühlt sich zwar objektiver Berichterstattung verpflichtet, aber wir stellen dies ein bisschen in Frage bzw. alleine durch Strukturen wer Journalismus betreibt wer journalistisch tätig ist, ob da nicht bestimmte blinde Flecken und Ausschlüsse entstehen. Also bei uns Journalismus wäre ja so verschiedene Anliegen zu kommunizieren, in eigenen Namen zu sprechen.

#00:13:24-9# I: Was meinst du mit im eigenen Namen zu sprechen?

#00:13:29-3# O: Ich komme gleich vielleicht in die Richtung deines Themas deiner Arbeiten, wenn wir von Migranten und Migrantinnen sprechen. Die Wirklichkeit in Redaktionen in Österreich doch vorwiegend, dass das Mehrheitsgesellschaftsangehörige diese Arbeitsstellen bekommen, also die Journalistinnen sind und dementsprechend ist das Thema Migration entweder immer als Problem, als sozialer Brennpunkt, als Opfer, Täter oder Migranten werden als Objekte der Berichterstattung dargestellt. Und bei uns ist es möglich und unser Ziel das Leute eben eigene Anliegen oder eigene Geschichten, so wie sie es möchten, berichten. Also diese Repräsentation, dass die dann möglich ist.

#00:14:37-4# I: Ja, also das ist recht gut erklärt. Vielleicht zum Beruf des Journalisten, um auch ein bisschen darauf einzugehen. Gibt es bestimmte Fähigkeiten, die man im Radiojournalismus

mitbringen sollte, also z.B. die formalen Voraussetzungen wie der Bildungsweg, die Sprachkenntnisse, bestimmte Charaktermerkmale, Kompetenzen, Praktika. Was ist im Radiojournalismus wichtig?

#00:15:11-8# O: Also auf jeden Fall auch wir als Radio sehen uns als Akteur in sogenannter Medienpädagogik. Wir glauben wirklich, dass es heutzutage eigentlich in die schulische Ausbildung gehört die Medienkompetenz, weil man nutzt Medien bei jedem Schritt. Wir leben so in einer sehr medialisierten Welt, diese Medienkompetenz wird bei uns auf jeden Fall auch durch unsere Arbeit gefördert. Ob wir Erwartungen haben an Menschen, die uns ansprechen ...

#00:15:48-2# I: Aber was würdest du sagen sind die Fähigkeiten die jemand mitbringen sollte, wenn er hier bei euch beim freien Radio arbeiten will?

#00:15:54-6# O: Ich glaube wir sind ein bisschen eine Ausnahme in der Radiolandschaft. Im klassischen Radio wird es sicherlich so etwas wie sprachliche Ausdrucksfähigkeit, diese Aussprache alleine, die Sprechtechnik und wir haben da andere Ansprüche. Uns ist wichtiger dass die Leute hier sprechen vor allem authentisch sind indem wie sie sprechen und wie sie arbeiten. Klar es gibt halt Medien oder journalistische Grundsätze die auch bei uns eingehalten werden, aber nein eher Interesse, Offenheit, klar man muss einen klaren Ausdruck haben.

#00:16:47-4# I: Aber es muss jetzt nicht akzentfrei sein zum Beispiel.

#00:16:50-7# O: Nein, auf keinen Fall. Im Gegenteil, also akzentfrei ist sowieso kein Thema, wir haben auch im Programm so um die 20 Sprachen ganz verschiedene und bei uns ist es auch durchaus willkommen. Als Anekdote kann ich sagen wir hatten mal einen Radiomacher aus Deutschland und er hat uns erzählt er hat sich beschwert er wollte ein Praktikum beim ORF machen und dann ist er diesem Assessment Center durchgeflogen durch seinen norddeutschen Akzent. Also auch norddeutscher Akzent war zuviel oder war eine Hürde warum er nicht bei einem anderen Radio arbeiten konnte. Es ist so, dass Radio vor allem öffentlich-rechtliche, die haben so eine Vorstellung vom Publikum und das ist die Gemeinschaft, die Nation sagt man und da ist dieser Anspruch die wollen ein Hochdeutsch, also ein reines Deutsch sprechen. Die kommerziellen Radios sehen das Publikum eher als Konsumenten Konsumentinnen also die sprechen eher eine lockere Sprache also Umgangssprache mehr. Wir wenden uns an sag ich mal Teilöffentlichkeiten. Wir wissen das Leute sehr verschieden sind, verschiedene Sprachen im Alltag verwenden, verschiedenen Sprachen wachsen

lassen und kombinieren und so wird es bei uns auch gesprochen. Es gibt auch so vom Alter alleine, ich spreche nicht von Fremdsprachen, wir haben auch Sendungen von Senioren und Seniorinnen, die haben auch eine eigene Sprache ja. Das ist bei uns auch durchaus möglich.

#00:18:34-2# I: Den Bildungsweg, so wie ich dich verstanden habe, muss man nicht in Österreich abgeschlossen haben. Also das ist keine Voraussetzung um hier bei euch zu arbeiten.

#00:18:43-3# O: Nein, bei uns man nicht mal Bildungsweg abgeschlossen haben.

#00:18:48-5# I: Aber eine gewisse Intelligenz sollte man schon mitbringen.

#00:18:52-9# O: Ja Intelligenz und Interesse.

#00:18:56-1# I: Kennst du den Anteil der Journalisten, die einen Migrationshintergrund haben in Österreich. Kennst du die Prozentzahlen.

#00:19:03-6# O: Nein, ich hab solche Daten aus Deutschland irgendwie gesehen aber Österreich nein. Aber die sind so gering, eher im geringen Bereich.

#00:19:18-0# I: Also Professorin Herzceg hat einen Wert ermittelt von 0,5 %. Ich meine dieser Wert ist vielleicht kritisierbar, weil sie nicht alle Medien erfassen konnte, weil sie nicht die Daten hatte dazu. Haltest du diesen Anteil für realistisch, das wollte ich dich fragen.

#00:19:38-8# O: Durchaus, weil in Deutschland ist es auch nicht viel besser. Keine Ahnung ich denke bei 2 %, dabei gibt es da schon viele Maßnahmen und Versuche das mittlerweile in Deutschland zu fördern. Ich kann mir das schon vorstellen ja.

#00:19:55-2# I: Haltest du diesen Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund für ausreichend?

#00:20:01-0# O: Nein, na klar nicht und das spiegelt sich in der Berichterstattung wider und ich finde das dürfte gar keine Moralfrage sein, ob jetzt Migranten mitmachen dürfen. Ich denke alleine aus pragmatischen Gründen müsste es ein Anliegen von Redaktionen sein, dass es verschiedene Leute dort arbeiten. Weil mittlerweile zeigen auch Studien, dass auch das Publikum Menschen die - ich spreche von Deutschland aber es wird in Österreich nicht anders sein - dass Migranten die schon

länger in Deutschland leben doch vorwiegend auf deutsche Medien zugreifen, d.h. sie sind das Publikum. Wahrscheinlich kennst du die Kampagne vom ORF aus 2013, das war eine Plakatkampagne in Wien. Da hat man gesehen, was für eine Vorstellung vom Publikum noch herrscht beim ORF. Da hattest du Fotos von Menschen gesund, österreichisch mit Namen wie Lukas, Eva, Felix, Andi. Und eben der Slogan 'ORF wie wir'. Ich fand eine geniale Antwort von der Zeitschrift Biber, die haben eine Gegenkampagne gestaltet mit Namen wie Amir, Mohammed, also Namen die in Wien gängig sind - und eben total ausgelassen wurden.

#00:21:35-9# I: Mir hat ein Interviewpartner erzählt, dass die Migranten eher ihre eigenen Medien nutzen, also ihre Heimatmedien. Also bei dir klingt dass jetzt anders. Glaubst du schon, dass Migranten schon auch österreichische Medien konsumieren wollen oder?

#00:21:56-0# O: Ich glaube das schon, es gibt Studien aus Deutschland die sowas beweisen würden. Aber auch wenn es nicht so ist, also ganz pragmatisch wenn es noch nicht so ist, ich denke bei Medien müsste es ein Anliegen sein diese Zielgruppe zu gewinnen. Und eben durch diese Plakatkampagne hätte man schon einen Schritt in diese Richtung setzen können und ORF hätte sein Image setzen können - wir sind offen, wir sind unterschiedlich, unser Publikum ist vielfältig - aber die haben etwas völlig anderes gemacht.

#00:22:32-1# I: Glaubst du, sie wollen sie nicht ansprechen oder sehen sie nicht als Zielgruppe?

#00:22:40-8# O: Ich glaube sie wissen nicht ganz wie es gehen soll und teilweise glaube ich schon, dass es eine eigene Blase ist sowohl was Herkunft angeht, was Klassenschicht angeht. Journalisten Journalistinnen sind eher so die mittlere Schicht, die halt in dieser Blase stecken, aber ich denke es müsste mal jemanden geben der ihnen das als Anliegen kommuniziert.

#00:23:12-0# I: Habt ihr eine Stammredaktion oder so?

#00:23:18-8# O: Also unser Programm wird von ca. 450 Menschen gestaltet. Wie gesagt das ist ein freiwilliges Engagement. Wir haben 150 Sendereihen, die regelmäßig ausgestrahlt werden. Die gestalten ihre Sendungen recht autonom. Es gibt eine Nachrichtenredaktion, es gibt Redaktionen die als Gruppen arbeiten. Bei uns ist das nicht so stark hierarchisiert.

#00:23:50-7# I: Würdest du sagen die Redaktion ist bei euch kulturell divers zusammengesetzt?

#00:23:56-8# O: Ja. Auf jeden Fall

#00:23:58-7# I: Hast du auch irgendwelche Zahlen oder? Kannst du sagen wie viel das ist. Ich meine wenn du keine Zahlen hast, hast du keine.

#00:24:10-5# O: Nein, weil das ist wirklich Teil unseres Teilverständnis und wir wollen das das so eine Normalität ist. Das es nicht so ein Aushängeschild ist. Es ist bei uns auch nicht so klar festgelegt, es sollte auch nicht so sein, dass es Leute mit Migrationshintergrund nur für ihre Herkunftsländer oder bestimmte Integrations- und Rassismusthemen da sind, sondern sie dürfen genauso alle Themen Umwelt, Politik bearbeiten. Da führen wir keine Statistik jetzt.

#00:24:55-8# I: Aber würdest du so allgemein sagen, dass ihr kulturell sehr divers zusammengesetzt seid.

#00:25:00-1# O: Ja sind wir.

#00:25:07-4# I: Denkst du, dass kulturelle Diversity in Radiounternehmen und generell in Medien gefördert gehört?

#00:25:15-9# O: Ja das glaube ich und ich glaube mittlerweile, dass es so eine strukturelle Maßnahmen sein müsste. Das es nicht nur an einzelnen Redaktionen liegt, sondern da müsste man sich Programme denken, Schritte und Vernetzungen wie so eine Öffnung passieren könnte. Es gibt in Österreich den Verein M-Media. Sie betreiben diese Art von Arbeit. Sie wollen Immigranten vernetzen und sichtbar machen, die Journalisten und Journalistinnen. Es gab Kooperationen dieser Art oder gab es in Vergangenheit mit der 'Presse' der Tageszeitung und mit verschiedenen Medien. Wo das Anliegen ist diesen Weg zu ermöglichen in die Redaktionen. In Deutschland gibt es einen noch größere Organisation und die sehr aktiv ist. Sie nennen sich 'neue deutsche Medienmacher'. Die machen beeindruckende Arbeit. Sie haben mehrere Programme die sie führen, zum Beispiel so ein Mentoring-Programm, dass über ein Jahr läuft. Da werden zig junge Einsteiger, also journalistischer Nachwuchs, die bekommen Betreuung von einer erfahren Person.

#00:26:49-2# I: Für Menschen mit Migrationshintergrund oder generell?

#00:26:52-5# O: Genau, doch doch. Die werden ein Jahr begleitet und dieses Programm endet im

Bundeskanzleramt mit einer Abschlussfeier. Also das ist wirklich so eine prestigeolle Sache. Die haben eben so Programme wo sie ein Praktikum machen können. Ich denke so etwas wäre wirklich gut und dass man auch in Österreich so ein Programm führt und fordert.

#00:27:29-5# I: Denkst du, dass die Mitarbeit von Journalisten mit Migrationshintergrund in der Berichterstattung sich positiv auswirkt, dass sich etwas in der Berichterstattung verändert?

#00:27:43-8# O: Ich glaube schon, ich glaube dass viele Selbstverständlichkeiten durchgebrochen werden. So dieses berühmte einfache Beispiel, sobald nach einer Scheidung ein Mann türkischer Herkunft seine Frau umbringt heißt es dann 'Ehrenmord'. Wenn es in Österreich mit Mehrheitsgesellschaftsangehörigen passiert heißt es 'Eifersuchtsdrama'. Ob man das überhaupt nicht in Frage stellt und diese Klischees übernimmt und ich denke dann wenn dann in den Redaktionen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen und Hintergründen kommen, dann haben solche Klischees keinen Platz mehr oder werden wirklich mal grundsätzlich revidiert.

#00:28:33-3# I: Öffnen sich dann vielleicht neue Themenfelder?

#00:28:36-4# O: Ich glaube schon alleine die sprachlichen Möglichkeiten wachsen damit, also das ist für mich keine Frage, das ist ein Gewinn. Die 'neuen deutschen Medienmacher' haben ein lustigen Slogan - 'Wir sind nicht besser, aber wir sind nicht schlechter'. Journalisten oder Journalistinnen mit Migrationshintergrund muss man nicht als eine hilfsbedürftige Gruppe betrachten, die nicht so ganz fähig ist. Man braucht sie. Also sie sind vollwertig. Oft bekommen sie oder wir keine Zugang zu Redaktionen allein aufgrund der Namen, der Misstrauen erweckt. Es geht eben auch darum bestimmte rassistische Strukturen aufzumachen.

#00:29:37-5# I: Gibt es das noch? Glaubst du es gibt Vorbehalte in Chefredaktionen?

#00:29:47-6# O: Das muss nicht einmal bewusst sein. Ich glaube schon dass es schon so internalisiert ist. Ja ich glaube schon, dass so ein bisschen Alltagsrassismus auch im Spiel ist. Wenn es dann soweit ist, dann endet oft die Person mit Migrationshintergrund mit dieser Erfahrung, dass sie nur zu Integrationsthemen berichten darf und es werden wenig andere Themenbereiche anvertraut. Das sind so Klischees und so diese Strukturen, die so festgewachsen sind.

#00:30:37-3# I: Glaubst du es sind so Einzelfälle oder glaubst du es kommt öfter vor, als man denkt?

#00:30:38-5# O: Ich glaube nicht, dass es Einzelfälle sind. Ich glaube es ist so, es sind auch so kulturelle Codes. Klar, wir können einfacher mit Menschen umgehen, die den Schmah verstehen und uns ähnlich sind. Wenn ich einen Witz erzähle, dann ist sofort die Verbindung da und lachen sie. Ich muss sagen, auch von meiner Erfahrung, ich bin nicht in Österreich sozialisiert. Oft wollen mir die Menschen irgendwas von einem Schlagersänger erzählen und ich habe keine Ahnung. Aber ich fühle mich damit nicht schlecht damit, weil es ist halt eine Realität die viele Menschen haben. Ich frage nach, ich bin interessiert, aber eben ich habe dieses Privileg und die Möglichkeit es in einem Rahmen im freien Radio zu machen. Aber ich glaube in diesen recht elitären Gremien oder in kleinen Redaktionen will man sich diese Mühe vielleicht ersparen und verzichtet darauf und nimmt lieber Menschen, die einen ähnlich sind.

#00:31:50-4# I: Interessant. Auf welchem Weg rekrutiert ihr eure Mitarbeiter? Bei euch läuft das schon ein bisschen anders. Auf welchem Weg erreicht ihr die Leute, die diese Sendungen machen? Sie sind dann journalistisch tätig oder?

#00:32:08-1# O: Ja ja auf jeden Fall. Also sehr unterschiedlich

#00:32:15-6# I: Sind das persönliche Netzwerke, sind das Initiativbewerbungen oder sind das Praktikanten, die bei euch gearbeitet haben und dann bei euch bleiben?

#00:32:22-4# O: Sehr unterschiedlich. Ich kann keinen klaren Standardablauf dazu sagen. Es ist teilweise von uns eine zielgruppenspezifische Arbeit wie wir bestimmte Communities anzusprechen versuchen. Auf jeden Fall wie gesagt im Bereich des dritten Sektor. Das heißt für uns die logische Konsequenz ist, uns an Vereine zu wenden. Weil Vereine sind potenziell solche Milieus, die ein bestimmtes Interesse daran haben mit bestimmten Themen nach außen zu kommen. Die haben schon eine eigene Struktur, da ist auch immer die Gefahr der Vereinnahmung. Wir betrachten das auch kritisch, wir glauben nicht das ein türkischer Verein die ganze Community repräsentiert. Wir wissen sehr wohl da gibt es eine große Vielfalt was das politische und kulturelle Verständnis angeht. Aber ja da sind so verschiedene Initiativen, die wir glauben uns nahe liegen, die sprechen an. Wir arbeiten auch mit mehreren Sprachen. Wir haben unsere Materialien, die wir nach außen ausgeben, mittlerweile in mehreren Sprachen. Teilweise sind wir tatsächlich offen und freuen uns auf Leute wenn Leute auf uns zukommen und das entsteht auf verschiedene Art und Weise. Viele Geschichten so, dass Menschen selbst als Gäste in eine Sendung sind und dann gefällt es ihnen so gut, dass sie selbst auf die Idee kommen Radio zu machen. Das neueste Beispiel ein Verein kurdischer Frauen

waren zu Gast unlängst und haben selbst die Idee eine Sendung zu machen. Das freut uns auch.

#00:34:20-5# I: Ich habe deswegen gefragt, weil man sagt, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund sich weniger für den Beruf des Journalisten interessieren? Jetzt frage ich mich, macht ihr irgendwas anderes als die Mainstream Medien? Sind bei euch mehr Journalisten mit Migrationshintergrund tätig? Habt ihr weniger Hürden? Warum ist das bei euch eventuelle anders?

#00:34:48-5# O: Als erstmals ich glaube nicht an die These, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund sich weniger für Journalismus interessieren. Ich kann mir überhaupt nicht vorstellen woran das liegen sollte. Ja ich glaube schon was wir nach außen kommunizieren ist große Offenheit für verschiedene Themen und Lebensentwürfe und Sprache und Herkunft und das ist wahrscheinlich das was so anziehend ist und was Leute motiviert mitzumachen. Und ja uns aktiv bemühen darum.

#00:35:40-1# I: Also ihr bemüht euch auch diese Leute zu erreichen.

#00:35:41-4# O: Ja auf jeden Fall.

#00:35:42-6# I: Und wie macht ihr das. Ihr geht auf die Vereine zu, hast du vorhin gesagt.

#00:35:52-7# O: Wir gehen auf die Vereine zu. Wir haben unsere Drucksorten und so diese Öffentlichkeitsarbeit, die sich an Communities wendet. Wir haben Projekte, also so geförderte Geschichten, die wir eben deshalb aufstellen um das strukturell aufzubauen. Ich kann ein Beispiel nennen, jetzt haben wir ein Projekt das nennt sich 'Connecting (Ex)You'. In dem es darum geht Menschen mit ex-you Hintergrund in Wien also aus Bosnien, Kroatien, Serbien, Mazedonien für uns zu gewinnen. Sie machen ein Programm und wir haben eine Kooperation mit einer Medieninstitution in Skopje und in Sarajevo, auch ein Radio. Es wird Schulungen geben. Es wird gegenseitige Besuche geben, eben im Sinne connecting ex-you, dass Leute die hier sind 2. und 3. Generation die vielleicht BKS sprechen so diese Verbindung herstellen und gemeinsam journalistisch Themen angehen. Wir haben das breit ausgeschrieben. Es gab wirklich starken Zulauf, ein sehr großes Interesse und das erste Projekt der erste Workshop findet hier in Wien im Juli statt, wo Leute aus Mazedonien und aus Bosnien herkommen und eben Leute, die aus Wien sind. Und es wird gemeinsam gearbeitet. Da haben wir auch verschiedene Sprachen, Arbeitssprache wird Englisch sein, aber durchaus BKS auch. Wir hoffen, dass eigentlich dieses Projekt laufend in unser Programm übergeht. Das wäre ein Beispiel.

#00:37:39-3# I: Bekommt ihr eigentlich viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund? Kannst du auch sagen wie sich das prozentual sich verhält?

#00:37:45-2# O: Also wir erwarten uns weniger Bewerbungen, also man kann zu bestehenden Redaktionen antreten bzw. anschließen oder eigene Ideen mitbringen. Es gibt schon eine Rotation auch im Programm. Es gibt ständig neue Redakteurinnen, die dazu kommen auch so zeitweise ausprobieren. Das ist die Idee dahinter man muss sich bei uns nicht lebenslang binden, da es sowieso im freiwilligen Rahmen passiert. Da gibt es keine Erwartung das man hier was abliefern muss.

#00:38:38-8# I: Sind da viele Menschen dabei mit Migrationshintergrund, die auf euch zukommen.

#00:38:40-1# O: Ja ja auf jeden Fall.

#00:38:42-2# I: Sind da überdurchschnittlich mehr dabei als bei Mainstream Medien vielleicht?

#00:38:46-2# O: Ich glaube schon. Ich bin in Mainstream Medien nicht so aktiv, aber ich glaube schon weil man einfach weiß hier ist das möglich.

#00:38:55-7# I: Aber warum glaubst du ist zum Beispiel, aus deiner Sicht, in den Medien generell so niedrig? Hast du so eine Vorstellung, weil bei euch ist das so ein bisschen anders?

#00:39:04-4# O: Naja, so wie ich das mitbekomme es gibt wirklich schon so auf der Ebene Studierende auf der Hauptuni, die Publizistik studieren und die vielleicht nicht klassisch österreichischen Nachnamen haben. Ich bekomme mit, dass sie kaum Praktikumsplätze bekommen, also mir wird das so berichtet.

#00:39:34-9# I: Weißt du auch warum eventuelle nicht? Warum glauben sie bekommen sie die Plätze nicht?

#00:39:45-6# O: Ja ich würde das schon nochmal auf die Vermutung zurückführen, dass es eine Benachteiligung, wenn man möchte eine rassistische Benachteiligung ist. Man kann es auch anders erklären ja, wenn Leute hier in Österreich sozusagen von der Mehrheitsgesellschaft sind, sind sie da sozusagen gut (unverständlich). Sie haben da ein soziales Netz rundherum. Sie haben ihre Familie da

und ihre Familie kennt immer irgendjemand jemanden und das geht einfacher. Und Leute mit Migrationshintergrund die vielleicht diese Netzwerke so leicht zugänglich haben. Es ist schwieriger und ich denke, dass diese fremden Namen nochmal ein Misstrauen wecken. Ja ich denke dass ist einer der Probleme, also wir sehen an Projekten wo es anders wird 'Biber' zum Beispiel. Ja ich glaube schon es gibt da Interessierte und die recht souverän eine Zeitschrift machen in diesem Selbstverständnis. Und ich habe so Insiderinfos von öffentlich-rechtlichen Medien, dass sie sich schon ein bisschen den Kopf zerbrechen und fragen wie können sie Menschen mit Migrationsherkunft gewinnen, aber es gibt so irrsinnig viele Hemmungen und Berührungsängste und wenn es soweit ist, dann wird diese eine Person so hoch gefeiert und so zu einem Aushängeschild gemacht. Aber eben es wird trotzdem noch nicht als Normalität begriffen sondern als etwas spezielles wo man so wie man mit einem Ei so sehr vorsichtig umgehen möchte., obwohl da eigentlich keine Gefahr dahinter steckt.

#00:41:48-1# I: Also du meinst es gibt schon genug Menschen die für diesen Beruf oder diese Branche interessiert, aber

#00:41:56-0# O: Ich glaube schon, also was wichtig zu sagen ist, ich denke da gibt es nicht so viele Chancen im Medienbereich zu arbeiten, wenn wir es ehrlich sehen.

#00:42:08-7# I: Der Markt ist klein meinst du.

#00:42:09-5# O: Der Markt ist irrsinnig klein, also wirklich das sind nur ein paar Redaktionen. Wir wissen, dass der ganze Bereich durch Praktikas usw. sehr verseucht ist, eben dass diese kostenlose Arbeitskraft gerne angenommen wird, aber das geht in keine Arbeitsverhältnisse dann über also keine fixe. Wir wissen, dass mittlerweile so etwas wie fixe Verhältnisse sowieso eine Seltenheit sind. Also ich bekomme auch so Signale nochmal wie die journalistische Arbeit auch bei kommerziellen Medien oder bei ORF so etwas wie diese alte Verträge also dass man angestellt war tatsächlich, das ist kaum der Fall. Das heißt wirklich die Jobmöglichkeiten in Österreich sind gering.

#00:43:12-0# I: Und da haben es glaubst du Migranten nochmal schwerer.

#00:43:12-0# O: Nochmal schwerer. Ja natürlich.

#00:43:14-7# I: Denkst du, dass man eben gezielt diese Personen mit Migrationshintergrund ansprechen sollte, dass die Medien eben aktiv von sich aus was tun sollten, Maßnahmen setzen

sollten?

#00:43:34-7# O: Auf jeden Fall und das kann man auf sehr vielen Ebenen ansetzen und ich denke wenn man in Österreich so gerne diesen Begriff Integration pusht, dann wäre auch eine der Möglichkeiten, übrigens da gibt es auch einige Studien dazu, da gibt es den Begriff der medialen Integration. Also auch so ein bisschen diese Vorbildwirkung oder welche Wirkung oder wie relevant das sein könnte, dass Menschen im Fernsehen, im Radio, in Zeitungen auch mit Journalisten konfrontiert sind, die jetzt eine andere Hautfarbe haben, einen Akzent haben aber trotzdem ihre Arbeit sehr gewissenhaft und sehr gut machen. Und eben ich freue mich über solche Kritik, die zum Beispiel bei Veröffentlichungen von Stadt Wien - ich denke an so einem Beispiel vom Radjahr 2013 war das glaube ich, dieses große Fahrradjahr in Wien - und da gab es sehr viele Publikationen und so kampagnenartig, dass man mehr Radfahren könnte. In diesen Sujets das waren lauter, ich würde sagen, als weiß österreichisch identifizierbare Personen und ich denke in so einem Fall könnte man sich mehr Mühe machen und ein bisschen mehr Vielfalt auch durchziehen und wenn wir von Integration sprechen dann könnte man das in Medien integrieren. Und das das insgesamt eine gute Wirkung für das Gemeinschaftsgefühl für die Community von Wienerinnen und Wienern bringen würde.

#00:45:16-9# I: Glaubst du, dass es gibt auch seitens der Migranten irgendwie so eine Hemmschwelle auch bei diesen Institutionen sich zu bewerben, weil sie sich vielleicht denken das ist nicht für mich gemacht, die trauen sich vielleicht weniger? Glaubst du das gibt es auch?

#00:45:35-1# O: Ich glaube schon. Das ist zum Teil auch einfach diese Erfahrung, teilweise diese absurde Erfahrung hier auf die Welt gekommen zu sein, hier aufzuwachsen und trotzdem immer noch als Ausländer wahrgenommen zu werden, keine Staatsbürgerschaft zu haben und diese ständige Rechtfertigungsbedarf oder Erklärungsbedarf wer bist du eigentlich und ich denke, dass immer wieder diese Erfahrungen wahrscheinlich einzelne Menschen dazu bringen dass sie vorsichtiger sind oder ein Schritt zurückgezogener sind oder halt für Berufe und Bereiche entscheiden wo sie mehr selbstbestimmt handeln können ohne ständig irgendwie was erklären zu müssen. Ich habe letztes Jahr oder vorletztes Jahr bei einem Projekt mitgewirkt wo es nicht nur um Medienjournalismus ging, aber insgesamt Beteiligung von MigrantInnen im Kulturbereich und Kulturarbeit, weil wir in Museen gehen oder Galerien usw. Es ist ein ähnlich gleiches Problem, weil da sieht man ein gleiches ähnlich elitäres Umfeld und das eben so ein best practice Projekt, würde ich sagen, wo man diese Hemmschwelle auf beiden Seiten ein bisschen durchbricht. Also unter Jugendlichen und jungen

Menschen die eigentlich glauben dazu verurteilt zu werden Hackler zu sein das ganze Leben und dann wirklich diese Institutionen, die dann tatsächlich ihre Türen aufgemacht haben und für diese Begegnung offen waren. Wir waren bei MUMOK und bei einigen zentralen Kulturinstitutionen.

#00:47:26-0# I: Hat das wirklich mit dem Migrationshintergrund zu tun oder mit dem sozialen Milieu?

#00:47:30-8# O: Natürlich, Bildung ist oft etwas was oft ausgeblendet wird und insgesamt ...

#00:47:45-8# I: Man sagt doch, dass Migranten eher aus Arbeiterfamilien stammen

#00:47:49-3# O: Genau es gibt dieses Bild und ich denke das ist zum Teil wahr aber das wäre dann zu berücksichtigen. Also eben nur zum Teil wahr und das ist nicht die ganze Wahrheit. Es ist wichtig daran zu denken erstmals und zweitens wenn es so ist dann wäre es wichtig die Förderung auch ein bisschen anders zu setzen und zwar eben nicht noch einmal MigrantInnen als irgendwie Problemgruppe zu identifizieren, sondern vielleicht als Menschen, die aus bildungsfernen Schichten kommen. Ja würde ich auch begrüßen, aber es hat mit Migration tatsächlich wenig zu tun. Und da sieht man oft gerade in diesen Randbezirken, keine Ahnung ich will keinen Bezirk stigmatisieren, aber da vermischt sich die Jugend ziemlich quer durch, egal welches Herkunftsland und Mehrheitsgesellschaft und du siehst das dort das verbindende oder das Problem ist eben die Bildungsschicht Klassenschicht und nicht Migration.

#00:48:59-4# I: Dann komme ich noch zu einem Punkt, der so kontrovers ist, aber ich frage einmal. Glaubst du eine Quote wäre hilfreich in Medien? Oder stehst du dem skeptisch gegenüber?

#00:49:17-6# O: Ich würde Quote nur sinnvoll sehen, wenn sie nur eine der Maßnahmen sehr komplexen Maßnahmen wäre. Wenn man diese Quote alleine durchsetzen möchte, dann entstehen immer sehr viel Widerstand und sehr viel Abneigung, weil man fühlt sich zu etwas gezwungen. Ich glaube es wäre wichtiger so ein Verständnis dafür aufzubauen und auch ein Verständnis dafür, dass das allen zugutekommt auch den Medien und nicht nur eine Wohltat ist an arme Migranten und Migrantinnen. Ich bin sowieso ein Befürworter von 'affirmative action', das man so ein bisschen nach strukturellen Lösungen sucht, aber das soll nicht ohne Reflexion passieren und nicht irgendwie von oben, sondern es wäre eine nette Verpflichtung wenn Redaktionen das selbst als ihr Bedürfnis ansehen. würden.

#00:50:12-4# I: Mir haben meine Interviewpartner gesagt, dass es sehr schwierig ist gute Journalisten zu finden und dass die Quote es nochmal erschweren würde und generell waren die meisten gegen eine Quote.

#00:50:29-0# O: Ja, aber deshalb sage ich Quote alleine ist wahrscheinlich nicht ausreichend und wenn es um gute JournalistInnen geht dann nenne ich noch einmal so ein Beispiel eben Mentoring Programm, wo junge Leute wahrscheinlich über eine Zeit von einer erfahrenen Person begleitet werden könnten oder so journalistische Ausbildungen. Es gibt wirklich gute Beispiele wie man das macht. Genau das würde ich nicht so einzelnen Redaktionen umhängen, aber eben die sind auch organisiert. Es gibt auch Verbände, es gibt auch, ich weiß nicht wie sie sich nenne, aber von Privatradios gibt es eine Dachorganisation. Es gibt Presseförderung, die haben Geld. Es gibt Geld vom Integrationssekretär. Man könnte dies sicherlich mit ein bisschen politischem Willen und Mühe so als ein Programm denken und nicht gezwungen fühlen in eigener Redaktion irgendwas ...

#00:51:43-9# I: Aber du bist nicht gänzlich gegen Quote.

#00:51:45-9# O: Nein

#00:51:45-9# I: Aber als alleinige Maßnahme findest du es auch nicht gut. Habe ich das richtig verstanden?

#00:51:48-0# O: Das ist auch in bisschen die Frage wie würde diese Quote gelöst werden. Ich denke so eine Quote, wenn man das von oben bestimmt, fände ich es eher kontraproduktiv.

#00:52:04-7# I: Also meinst du von oben von der Politik oder?

#00:52:07-4# O: Genau per Gesetz oder irgendwelchen

#00:52:08-7# I: Oder von den Medien selber?

#00:52:11-4# O: Na, ich finde das so eine Quote würde den Sinn machen wenn es eine Selbstverpflichtung wäre und ein Ziel einfach. Ja eben wenn du sagst da gibt es Erklärung, es gäbe momentan nicht genug gute Leute, aber wenn wir das als Ziel haben und ehrlich gemeint und nicht nur so, dann wäre mein Anliegen und die Konsequenz davon dass ich mir ein paar Leute ausbilde,

dass ich einfach diesen Aufwand leiste. Aber ich muss sagen ich glaube nicht so wirklich an diese Erklärung, dass es nicht ... Also wir sind auch keine Insel als Radio. Wir sind auch im NGO Bereich, das ist auch ein Thema, weil ist immer wieder so, dass halt Strukturen Mehrheitsgesellschaftsdominiert sind. Es sind lauter Österreicher die halt die bezahlten Stellen haben und die dann halt bestimmte Leistungen den Ausgegrenzten anbieten und auch im NGO Bereich war lange Zeit diese Erklärung. Wir hätten eh gerne andere Leute im Team, aber es gibt keine kompetente. Aber ich finde es ist eigentlich eine sehr billige Erklärung. Zum Beispiel bei uns bei Orange mittlerweile es sind in bezahlten Strukturen, wir sind ein kleines Team , aber mittlerweile auch schon sehr bunt durchgemischt von Menschen mit verschiedene Hintergründe und Erfahrung und es funktioniert.

#00:53:38-3# I: Du meinst es liegt an den strukturellen Rahmenbedingungen, dass es wenige Journalisten mit Migrationshintergrund auch geben könnte oder dass man diese ändern müsste ein bisschen? Habe ich das richtig verstanden?

#00:53:50-4# O: Nein, also einerseits ich glaube nicht, dass diese Erklärungen das sie der Wahrheit entspricht . Ich glaube das ist eine einfache Erklärung warum man das nicht macht.

#00:54:03-4# I: Auf was bezogen jetzt?

#00:54:06-0# O: Ich glaube, dass die Erklärung, dass es gibt nicht genug kompetente Leute, die man aufnehmen könnte. Das ist einfach nur so eine Rechtfertigung ist. Also ich glaube nicht, dass es wirklich stimmt.

#00:54:19-6# I: Also sie meinen, sie wollen die Besten nehmen und mit einer Quote würde man sich einschränken oder ihnen kommt es immer auf die Qualifikation an. Man nimmt einfach den Besten egal welches Geschlecht oder ob Migrationshintergrund ja oder nein spielt keine Rolle. Sie meinen immer die Qualifikation steht im Vordergrund.

#00:54:46-5# O: Ja, das ist schon eine schöne Erklärung. Die Frage ist was als Beste definiert wird. Ob das so eine Eigenschaft ist, die schon sehr individuelle ist oder das etwas ist was fördert könnte und Menschen in ihrer Entwicklung begleiten könnte. Ich verstehe schon irgendwie, ja aber zu glauben, dass es nicht genug Menschen migrantischer Herkunft fähig wären Beste zu sein, dabei zu sein.

#00:55:23-4# I: Das haben sie nicht gesagt.

#00:55:26-9# O: Naja das ist schon eine implizite Schlussfolgerung. Eben so eine Klärung warum wir so wenig Vielfalt haben, weil wir nur die Besten wollen und schauen nicht auf die Herkunft. Wie gesagt ich finde sie müssen verstehen das ist keine Wohltat das es ihnen zugute tun würde, den Redaktionen wenn sie mehr Vielfalt ... alleine durch bessere Verbindung an das Zielpublikum. Das haben Banken verstanden, mittlerweile in jeder Filiale hast du eine Person türkisch oder BKS spricht und es wird groß aufgehängt, weil es ist klar diese Kundschaft ist da. Aber eben in Medien ist das noch irgendwie nicht so weit.

#00:56:18-5# I: Ja sie meinten noch es bewerben sich so wenige.

#00:56:25-2# O: Ja, das können wir nicht überprüfen.

#00:56:27-4# I: Ja, das können wir nicht überprüfen das stimmt. Was ist mit anonymen Bewerbungen ohne Namen, ohne Foto ohne Geschlecht. Haltest du das für sinnvoll?

#00:56:38-6# O: Nur im Medienbereich oder insgesamt?

#00:56:40-5# I: Ja, weil du auch meinst es gibt doch Vorbehalte, wenn man vielleicht den ausländischen Namen auf der Bewerbung liest, hat man schon negative Klischees. Wäre das zum Beispiel vielleicht eine Maßnahme wo du sagst, man würde anders filtern?

#00:56:57-3# O: Ich fände das traurig, wenn das wirklich notwendig wäre. Ich wäre eher dafür, dass die Leute sich die Mühe geben das zu reflektieren, es zu verstehen bevor man solche Maßnahmen als Zwangsverpflichtung einführt. Ich fände es wirklich besser, wenn ... Es ist so in Wien, es ist eine banale Sachen die ich sagen werde, aber wenn wir uns die Namen anschauen in Wien da gibt es eh bunt gemischt schon geschichtlich ungarische, tschechische. Das war schon seit Jahrhunderten und Jahrzehnten so. Es ist so und es wird so sein. Dieses Bewusstsein, dass Wien oder Österreich Migrationsgesellschaft ist und keine nationale Einheit, das müsste dann so weit sein glaube ich.

#00:57:53-3# I: Zum Schluss noch eine Frage. Wie siehst du die Zukunft in Österreich. Also glaubst du es wird mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben, wird es weniger, wird es gleich bleiben? Was glaubst du wird es in Zukunft aussehen?

#00:58:08-0# O: Ja also die Tendenz ist schon, sind schon einzelne Sonnenstrahlen und eben nicht nur, wie heißt das 'Heimat fremde Heimat. Es gibt schon einige Namen einige Person, die im Medienbereich aktiv sind. Das bringt die Hoffnung oder ich denke schon, dass das Tendenz wird, dass sie mehr werden. Nichtsdestotrotz es wäre irrsinnig wichtig das zu fördern und so auf struktureller Ebene schauen wie man das unterstützen könnte. Und wirklich das sehe ich als Teil überhaupt so einer größeren Geschichte. Für mich hat das zu tun mit Kinderbücher, wenn man als Protagonist schon in Kinderbücher zu sehen bekommt. Ich finde das auch schon einen kritischen Punkt und glücklicherweise gibt es Debatten dazu, weil Kinderbücher produzieren eine Vorstellung von Normalität aber da hast du auch nur bestimmte Namen, bestimmte Menschentypen, bestimmte Hautfarbe. Wenn die Anderen dann sind sie nur als negativ Protagonisten drinnen. Also ich finde auch wie man Welt versteht, beginnt schon durch Kinderbücher durch Schulbücher. Und ich bin glücklich, dass es mittlerweile Kritik und Reflexion dazu gibt. Und das man so ein bisschen das Ganze als Gesamtheit anschaut und eben Medien wäre auch ein wichtiger Schritt, dass sie sich aufmachen und der Gesellschaft mehr entsprechen. Eben das sagen diese neuen deutschen Medienmacher, sie nennen diese Zahl die sagen jeder fünfte in Deutschland hat einen Migrationshintergrund und in Redaktionen jeder fünfzigste. Und ich denke das Ziele wäre dass dieses Verhältnis mehr der Wahrheit entspricht.

#01:00:17-9# I: Also mir hat ein Interviewpartner gesagt, also in Österreich sind das 19 % der Menschen haben einen Migrationshintergrund und er hat gesagt da sind auch Rentner dabei und Kinder und die muss man rausnehmen, also weil das in Redaktionen auch nicht so abgebildet ist und da ist auch kein Rentner dabei oder Kinder. Er hat es einmal so begründet, ich wollte es nur so sagen aber ja. Wenn du sagst strukturelle Ebene, dass man da Maßnahmen setzen muss, meinst du eben du diesen Bildungsbereich oder meinst du bei den Medien selber, dass man da bei der Struktur etwas ändern sollte? Kannst du das genauer definieren?

#01:01:04-3# O: Ja strukturelle Ebene. Ich unterscheide das von diesen Einzelgeschichten, dass da eine Redaktion irgendwas da versucht. Und für mich strukturelle Ebene heißt, dass man da ein Gesamtkonzept hat wie könnte sich etwas verändern, verbessern und dann so Lösungen sucht, die eben nicht an einer Redaktion hängen sondern eben sich breit anlegen lassen und das sind die Programme, die ich großartig finde wie eben das Mentoring Programm, ja eben wie eine Ausbildung, ein Praktikum. Oder was auch neue deutsche Medienmacher machen, M-Media hat auch damit begonnen. Sie haben so eine Online-Datenbank für Medien wo sie Experten und Expertinnen mit Migrationshintergrund vermitteln für die Berichterstattung, dass auch Leute mit

Migrationshintergrund jetzt nicht unbedingt nur als Journalisten, sondern auch als Experten in der Berichterstattung vorkommen. Das heißt wenn wir eine Berichterstattung zur IS haben zum Islam Staat, dass eben vielleicht auch Leute aus dem, keine Ahnung, vielleicht aus dem arabischen Raum kommen und auch eine differenziertes Bild haben und eben darüber berichten können und solche Initiativen gibt es in Deutschland und in Österreich seit einiger Zeit und das sehe ich als so Lösungen, die breit angelegt sind und vielleicht ein anderes Verständnis aufbauen.

#01:02:41-2# I: Darf ich dich fragen was du zum Beispiel, der 'Standard' hat ja auch eine Lehrredaktion für Journalisten mit Migrationshintergrund ich meine 'Biber' hast du eh schon erwähnt nur das ist keine Lehrredaktion in dem Sinne.

#01:02:50-1# O: Ja die haben diese Akademie.

#01:02:50-1# Ja, was hältst du von diesen Initiativen?

#01:02:55-3# O: Finde ich super. Finde ich sehr gut, klar ich finde da ist ein bisschen aufzupassen, also es wäre wichtig zu schauen, dass die Leute nicht nur in so abgeschlossenen Ghettos bleiben. Weil ich weiß der 'Standard' hat auch 'dastandard'. Ich fände es sehr schön, ich weiß nicht genau wie es funktioniert, aber wenn Leute vielleicht durch den Zugang erstmals auch in anderen Ressorts den Zugang finden könnten.

#01:03:28-7# I: Eine Interviewpartnerin hat mir gesagt sie findet zum Beispiel 'dastandard' eigentlich nicht so gut diese Lehrredaktion, weil eigentlich möchte sie keine Teilung. Sie möchte eigentlich, dass diese Menschen ganz normal in der Redaktion nicht nur für, also für Integrationsthemen zuständig sind.

#01:03:48-7# O: Ich finde das ist eventuelle ein Beginn, ein Anfang aber das soll nicht so bleiben. Also auf jeden Fall müsste man den nächsten Schritt denken und sich überlegen wie sich das auf andere Abteilungen oder Ressorts auswirkt und übergeht.

#01:04:07-3# I: Weil die eine Interviewpartnerin gemeint hat man sollte gleich eigentlich, ohne dass eine geteilte Redaktion da ist, ganz normal anfangen. Sie möchte, dass es normal ist.

#01:04:18-5# O: Ja, ja. Naja

#01:04:20-4# I: Deswegen hat sie es ein bisschen so kritisiert.

#01:04:22-6# O: Schau ich denke das sind so Einzelheiten und das kann man sich so oder so überlegen. Also ich denke auch das Ziel wäre es muss normal sein. Aber wir sollten nicht so tun, als ob es normal wäre. Weißt du das ist zum Beispiel dieses schöne Prinzip, dass alle Menschen gleich geboren werden. Das ist ein Prinzip, aber es entspricht nicht der Tatsache, Leute kommen unter unterschiedlichen Umständen auf die Welt. Durch Bildung und materiellen Hintergrund haben sie unterschiedliche Voraussetzungen am Beginn und es wäre schön durch verschiedenen Maßnahmen zu versuchen, dass Leute gleich werden. Und bei Redaktionen ich denke auch das sollte normal sein, es wäre schön wenn es als Normalität funktioniert, aber es ist noch nicht so weit. Dann ist die Frage tut man so als ob es normal wäre oder versucht man so ein bisschen Spezialmaßnahmen einzuführen. Vielleicht fühlen sich Leute ein bisschen wohler, wenn man sie mal in einer vielfältigen Redaktion sind und über verschiedene Themen aus Communities, keine Ahnung. Das könnte auch eine Möglichkeit sein.

#01:05:47-7# I: Es darf keine Sackgasse sein, meinst du?

#01:05:49-9# O: Nein. Ich gebe dir ein anderes Beispiel vom Radio. Eben es kommen Leute Migranten oder Migrantinnen, die mit Akzent sprechen und wenn sie im Kurs sind mit Menschen aus Österreich also ÖsterreicherInnen, dann trauen sie sich nicht wirklich zu sprechen ins Mikrofon. Wir machen Übungen wo man schon moderiert und so und es sind nur Übungen, es ist nichts on-air. Und wenn sie zum Beispiel in Gruppen arbeiten oder zu zweit in Paar. Oft sind MigrantInnen so ein bisschen 'Nein, nein das spricht du, weil du kannst eh besser und akzentfrei'. Eben weil sie sich da ein bisschen schüchtern fühlen durch die Situation, weil man so geprägt ist ja. Medien vermitteln dieses Bild, man muss sich super präsentieren, man muss fehlerfrei und akzentfrei sprechen. Wir stellen das auf jeden Fall in Frage, aber wir sehen okay das ist wie Leute das so empfinden und dieses Bild im Kopf haben und das könnte in einer Printmedienredaktion genauso sein. Vielleicht in einer normalen Redaktion, wo großteils der Menschen Mehrheits-ÖsterreicherInnen sind fühlen sich Leute mit Migrationshintergrund irgendwie unsicher am Anfang. Vielleicht könnte man diese Phase am Anfang in einer Gruppe in der ähnliche Menschen arbeiten lassen, aber es sollte keine Sackgasse sein auf keinen Fall.

#01:07:27-6# I: In ein paar Interviews hat man mir auch gesagt, weil du den Akzent angesprochen hast, dass das Publikum es nicht wünscht. Auch Deutsche, vor allem Deutsche haben es schwer

anscheinend. Du hast auch ein Beispiel genannt, weil das Publikum es nicht mag und sie kommen eher dem Publikum entgegen und sagen okay. Es ist dasselbe wie wenn ein Tiroler mit einem starken Akzent im Radio spricht, das geht auch nicht. Aber wie siehst du das?

#01:08:02-0# O: Ja, ich würde mich immer fragen, worauf dieser Glaube wirklich dann basiert. Gibt es so Untersuchungen dazu oder ist das wirklich so ein Glaube die man pflegt mit diese Akzente. Weißt du, also das sagen sie, aber mich würde schon interessieren worauf dieses Wissen beruht, dass das Publikum nicht ... vielleicht.

#01:08:30-9# I: Meinst du das wäre eine Schutzbehauptung also ein bisschen?

#01:08:33-6# O: Ja. Ja, eben ich weiß nicht. Es ist auch die Frage ob man alles nach dem Publikum richten muss, auch wenn es stimmt. Sagen wir mal, dass das Publikum tatsächlich ein Problem damit hat. Okay muss man sich nach dem Publikum richten oder kann man als ein öffentlich-rechtlicher Sender versuchen auch so Wirklichkeit zu gestalten. Ich nenne ein Beispiel, ich habe selbst kein Fernseher, aber irgendwann im Fernseher habe ich gesehen es gibt, wie sagt man so Dolmetscher für

#01:09:16-1# I: Gebärdendolmetscher?

#01:09:18-0# O: Genau und man könnte auch sagen, dass es stört so ein Mensch im Bild die da komische Bewegungen macht, aber es ist eine Maßnahme um ja allen Zugang zu ermöglichen. Irgendwie finde ich es schon gut das zu akzeptieren und mit Akzent. Aber wer hat schon kein Akzent. Es ist auch schon so eine Vorstellung. Jeder spricht irgendwie mit einem Akzent. Ich denke Verständlichkeit ist halt so ein ... es sollte für möglichst viele Leute verständlich sein im Radio. Ich frage mich auf welche Bereiche diese Schlussfolgerung sich da ... also stört das auch wenn eine Apothekerin mit einem Akzent spricht und mein Arzt mit einem Akzent spricht, also soll man nicht diese Wirklichkeit mehr Raum bieten auch in Medien.

#01:10:30-6# I: Sie haben immer gesagt so leicht durchschimmern darf es schon, aber es sollte nicht so hervorstechen dieser Akzent. Andi Knoll ist zum Beispiel ein Tiroler und der hat auch ein Akzent, meinten sie, nur bei dem hört man das auch leicht aber er darf nicht zu stark sein, nicht dominieren. Also so habe ich das jetzt verstanden, aber du hinterfragt das.

#01:11:00-0# O: Ich glaube gerade mit Akzent kann man auch arbeiten. Ist so eine Sache ja und ich

denke je nach Format. Bei Nachrichten soll die Stimme möglichst, ist zwar sehr präsent, aber die Person da hinten soll möglichst im Hintergrund stehen und neutral klingen irgendwie da kann ich mir das so mehr noch so vorstellen, dass das wichtig ist. Aber wie gesagt damit lässt sich arbeiten und das soll eben jetzt nicht ein Ausschlussgrund sein überhaupt keine Chance zu bekommen.

#01:11:36-4# I: An und für sich bin ich mit meinen Fragen durch, aber hast du irgend etwas was ich vielleicht nicht angesprochen habe, wäre aber wichtig?

#01:11:45-6# O: Na na das war super.

#01:11:51-0# I: Ihr seid schon sehr kritisch muss ich sagen, ihr hinterfragt das ganze eigentlich.

#01:11:54-1# O: Ja, ja ziemlich.

#01:12:02-8# I: Danke für das Gespräch.

Kategorienchart Interview 6 – Radio Orange

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Bei uns ist es möglich und unser Ziel ist es, dass Leute eben eigene Anliegen oder eigenen Geschichten, so wie sie es möchten, berichten.	Eigene Anliegen und Geschichten verbreiten.
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Keine Voraussetzungen notwendig.	Keine Voraussetzungen notwendig
Charaktermerkmale	Interesse und Offenheit	Interesse und Offenheit
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Wir haben im Programm 20 verschiedene Sprachen. Akzente sind kein Problem	Vielfältige Sprache und Akzente möglich
Praktika	k.A.	k.A.
div. Kompetenzen	k.A.	k.A.
3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Nein, na klar nicht und das spiegelt sich in der Berichterstattung wider und ich finde das dürfte gar keine Moralfrage sein, ob jetzt Migranten mitmachen dürfen. Ich denke alleine aus pragmatischen Gründen müsste es ein Anliegen von Redaktionen sein, dass es verschiedene Leute dort arbeiten.	Anteil nicht ausreichend
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Ja auf jeden Fall. Das ist Teil unseres Selbstverständnisses und wir wollen, dass das eine Normalität ist.	Redaktion kulturell divers – entspricht dem Selbstverständnis und Normalität des Senders
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Ich denke alleine aus pragmatischen Gründen müsste es ein Anliegen von Redaktionen sein, dass verschiedenen Leute arbeiten.	Diversität wird aktiv gefördert
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund	Ich glaube schon, ich glaube dass viele Selbstverständlichkeiten	Selbstverständlichkeiten werden durchbrochen, Vorbeugung gegen Klischees

positiv auf die Berichterstattung aus?	durchgebrochen werden. Ich denke wenn dann in den Redaktionen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen und Hintergründen kommen, dann haben Klischees keinen Platz mehr oder werden wirklich mal grundsätzlich revidiert.	
5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter? Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Wir sprechen bestimmte Communities an z.B. Vereine, weil die ein bestimmtes Interesse daran haben mit bestimmten Themen nach außen zu gehen. Wir haben verschiedene Initiativen und Materialien, die wir nach außen ausgeben.	Aktives Zugehen auf bestimmte Communities z.B. Vereine.
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Es gibt so viele Hemmungen und Berührungsängste und wenn es soweit ist, dann wird diese Person so hoch gefeiert und zu einem Aushängeschild gemacht. Aber eben es wird trotzdem noch nicht als Normalität begriffen.	JmM werden zu Aushängeschildern gemacht – da dies nicht als Normalität empfunden wird.
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Personen mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen.	Personen mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen.
Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	Für mich strukturelle Ebene heißt, dass man da ein Gesamtkonzept hat wie könnte sich das verändern, verbessern und die eben nicht an einer Redaktion hängen sondern eben breit anlegen.	Strukturelle Ebenen auf breiter Basis ändern
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	Quote nur sinnvoll, wenn sie nur eine der Maßnahmen komplexerer Maßnahmen wäre. Wenn man die Quote durchsetzen will entsteht immer sehr viel Widerstand. Ich bin ein Vertreter von ‚affirmative action‘, d.h. dass man strukturelle Lösungen sucht.	Quoten nur sinnvoll mit weiteren Maßnahmen Quoten rufen sehr viel Widerstand hervor, besser ‚affirmative action‘

	Quote würde Sinn machen, wenn es eine Selbstverpflichtung wäre und ein Ziel einfach.	Quoten nur sinnvoll wenn es eine Selbstverpflichtung wäre.
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Die Tendenz zeigt, dass sie mehr werden.	Steigende Tendenz
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	„affirmative action“, Mentoring Programme	„affirmative action“, Mentoring Programme

Transkript 7 – FM4

Österreichischer Rundfunk

Claus Pirschner, Gleichstellungsbeauftragter Bereich Programm, Journalist

Interview am 02.06.2015; Dauer: 43 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten in einem Park in der Nähe des Funkhauses statt. Die Gesprächssituation ist locker und entspannt, unterwegs zum Park spricht man über die Thematik. Der Interviewpartner zeigt Interesse an der Arbeit und man spricht nach dem Interview noch über die Thematik.

I: Interviewerin

F: Befragter FM4

#00:00:40-8# I: Dann stelle ich dir mal die erste Frage, die ist zwar sehr breit gefragt aber trotzdem hätte ich gern runter gebrochen auf zwei oder drei Sätze, was für die Journalismus bedeutet und welche Aufgaben der Journalismus hat zentral für dich?

#00:01:40-8# F: Ah, die Grundfragen ja. Was Journalismus bedeutet? Journalismus bedeutet ein Teil - im Idealfall - einer demokratischen Kultur zu sein. Menschen zu informieren, Bevölkerungen zu informieren, Analysen zu geben, objektiv zu sein - d.h. dass alle Stimmen vorkommen, dass man sich ein Bild machen kann als jemand der das liest, hört oder sieht; was für gesellschaftliche Zustände wir haben, welche politischen Zustände wir haben. Und der Journalismus hat die Aufgabe das sichtbar zu machen, vor allem hinzuschauen wo vielleicht zu wenig hingeschaut wird, immer die Machfrage im Auge zu haben, also wer hat was zu sagen in der Gesellschaft und warum und das zu hinterfragen und im Idealfall zeigt der Journalismus auch die Stimmen oder lässt die Stimmen vorkommen, die Lösungsvorschläge haben.

#00:02:47-6# I: Und was würdest du sagen sind so die Fähigkeiten als Journalist im Radio, also die formalen Voraussetzungen wie der Bildungsweg, Charaktermerkmale, Kompetenzen, Sprachkenntnisse, Praktika? Was ist so wichtig?

#00:03:03-3# F: Ist alles gut, was du jetzt sagst. Aber es gibt nicht eine Formel wie ein Journalist sein muss. Grundsätzlich ist eine Journalistin oder Journalist wirklich interessiert an der Gesellschaft, an gesellschaftlichen Zuständen, an gesellschaftlichen Entwicklungen. Es

muss ein Neugier da sein, warum ist etwas so und nicht so und man muss gut fragen können und gut zuhören können.

#00:03:33-5# I: Und was sind die formalen Voraussetzungen? Welche Ausbildung sollte man haben?

#00:03:38-0# F: Es gibt keine bestimmte. Es ist schon so einfach, dass man eine - abgesehen von der Matura - würde ich sagen gibt es nichts was man haben muss. Klar du kannst auf eine FH für Journalismus gehen, du kannst ein Studium haben, du kannst kein Studium haben. Es ist wie bei allen vergeistigten Jobs ist es natürlich so je besser gebildeter eine Gesellschaft gesamtheitlich ist, desto höher sind dann überall die Einstiegshürden, also desto höher soll das Bildungslevel sein. An sich gibt es keinen für mich vorgeschriebenen Bildungsweg, außer vielleicht die Matura.

#00:04:28-5# I: Und muss dieser Bildungsweg in Österreich abgeschlossen sein, also die Matura zum Beispiel?

#00:04:31-8# F: Nein überhaupt nicht. Nein.

#00:04:36-9# I: Wie sieht es mit Sprachkenntnissen aus und Dialekt?

#00:04:39-2# F: Dialekte muss man nicht können.

#00:04:42-5# I: Darf man einen Dialekt haben?

#00:04:43-7# F: Ja im ORF ist es ja mit dem Föderalismus auch abgebildet. Man hört ja auch österreichische Dialekte, also warum nicht auch migrantische Dialekte. Aber gleichzeitig auch muss ein Migrant oder Migrantin nicht hörbar sein, also das würde ich auch als Stigma empfinden wenn man das erwartet.

#00:05:05-2# I: Also mein Interviewpartner haben bisher gesagt, Dialekt darf man leicht hören aber er darf nicht zu stark sein.

#00:05:12-1# F: Genau so ist es auch. So wird es auch bei uns gemacht.

#00:05:15-1# I: Und einige oder sehr viele haben gesagt die deutschen Journalisten hätten da ein Problem in Österreich, weil das österreichische Publikum das nicht so mag diesen deutschen Dialekt. Wie ist das bei FM4 ist es wichtig?

#00:05:35-5# F: Also bei uns gibt es einfach auch Kollegen, die aus Deutschland kommen und arbeiten und auch sprechen.

#00:05:46-4# I: Wie ist das mit Moderatoren, weil die sind ja für das Publikum hörbar. Also wenn man dahinter arbeitet, dann versteh ich das dann ist das wirklich nicht so wichtig.

#00:06:00-2# F: Also wir haben mehrere, die sprechen ihre Beiträge auch. Ich denke jetzt konkret an zwei, also der Alex Wagner, der hat auch in der ZIB die aktuellen Beiträge gesprochen, also diese News-Zusammenfassung in der ZIB2 und Mitternachts-ZIB, ich weiß nicht ob er das noch immer macht, aber bis vor kurzem hat er das noch gemacht. Der ist auch bei FM4. Der Rainer Springenschmidt hat auch deutsche Wurzeln. Ja, ich glaube da gibt es wohl ein Thema mit deutschen Moderatorinnen und Moderatoren. Ich selber kann es nicht nachvollziehen. Es ist einer der größeren Einwanderungsgruppen im übrigen derzeit, das ist die größte glaube ich. Und es ist einer der möglichen Sprachfarben die man dann auch hört. Andererseits haben wir auch Moderatorinnen und Moderatoren, denke an den Dirk Stermann, der lange bei uns moderiert hat den 'Salon Helga', die jetzt 'Willkommen Österreich' machen. Gleichzeitig importieren wir auch also reden beim ORF auch deutsche Moderatorinnen für Shows wie die Barbara Schöneberger hat die 'Romy' moderiert. Ich glaube, dass das zusehends weniger ein Problem ist.

#00:07:39-8# I: Vielleicht auch, weil euer Zielpublikum ein anderes ist? Kann es auch daran liegen?

#00:07:44-7# F: Ich glaube unserem Zielpublikum ist das egal.

#00:07:47-6# I: Also, dass es deswegen auch egal ist, ob man einen Dialekt hat der hörbar ist. Andere Radiostationen haben das schon als Problem gesehen für ihr Zielpublikum.

#00:08:01-2# F: Mmmh.

#00:08:05-4# I: Also bei euch ist das eben kein Problem.

#00:08:08-0# F: Also ich denke einfach nach. Mir sind gleich spontan zwei Kollegen eingefallen, die auch sprechen auf Sendung. Drei früher der Dirk Stermann ja noch. Also die sind einfach da und arbeiten und man hört sie auch.

#00:08:26-9# I: Kennst du vielleicht den Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund in Österreich? Weißt du wie hoch der ist?

#00:08:32-9# F: Na, ich weiß es von FM4, da ist es jeder zweite.

#00:08:36-8# I: Und weißt du wie es generell aussieht. Nein oder?

#00:08:41-7# F: Ich kenne die Zahlen nicht. Ich vermute, dass es sehr niedrig sind und nicht der Repräsentation in der Bevölkerung entspricht.

#00:08:50-5# I: Also Professorin Herczeg hat einen Wert ermittelt von 0,5 %, wo bei dieser Wert vielleicht kritisierbar ist, aber man vermutet dass es auch nicht sehr viel höher liegt. Also haltest du diesen Anteil für realistisch?

#00:09:05-0# F: Da müsste ich die Definition wissen. Was hat sie da definiert als migrantische Journalisten? Also 0,5 % erscheint mir extrem wenig. Welche Definition hat sie genommen, hat sie genommen dass du selber woanders geboren bist oder einer deiner Elternteile, weil das ist wohl die sinnvolle Definition in dem Fall. Hat sie die genommen?

#00:09:30-7# I: Statistik Austria.

#00:09:33-0# F: Eh, ich kenne aber die Definition nicht.

#00:09:36-0# I: Also du haltest diesen Anteil nicht für realistisch.

#00:09:38-2# F: Ich glaube dass er sehr niedrig ist, dass er viel zu niedrig ist, dass das mit Hürden zu tun hat, dass das teilweise auch mit Rassismus zu tun hat. 0,5 % glaube ich jetzt zumindest nicht, dass das die breitere Definition ist. Also vielleicht, dass man dann schon woanders geboren sein muss oder nicht die österreichische Staatsbürgerschaft habend. Ich weiß es nicht, weißt du es welche Definition verwendet wurde.

#00:10:12-2# I: Das weiß ich jetzt auch nicht.

#00:10:13-9# F: Ist aber entscheiden.

#00:10:24-9# I: Sie hat die Definition von Statistik Austria genommen, also wenn ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

#00:10:28-4# F: Die. Also wenn das dann so ist, das ist dann ein Wahnsinn.

#00:10:31-1# I: Aber sie hat bei den Medien einfach mal gefragt wieviele sind bei angestellt. Also wie sehr die Zahlen dann stimmen und ob sie vollständig sind. Ich meine die meisten erfassen das auch nicht. Also der ORF nicht, soweit ich weiß. Du hast auch gesagt der Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund ist für dich nicht ausreichend, weil du gesagt hast der sollte repräsentativ sein für den Anteil an der Gesamtbevölkerung.

#00:11:00-6# F: Ja ungefähr klar. Ja

#00:11:04-4# I: Die nächste Frage hast du eigentlich eh schon beantwortet, nämlich ob deine Redaktion kulturell divers zusammengesetzt ist. Ist sie.

#00:11:13-0# F: Ist sie, aber braucht noch mehr.

#00:11:17-1# I: Wie hoch ist der Anteil noch einmal bei euch?

#00:11:18-6# F: Bei uns hat jeder oder jede zweite Migrationshintergrund.

#00:11:21-3# I: Also 50 %. Wieviele Mitarbeiter sind das, hast du auch Zahlen?

#00:11:29-4# F: Bei uns sind an die 100 Menschen die arbeiten, allerdings die wenigsten Vollzeit bis zu eine Sendung alle zwei Wochen, also das ist eine ganze Bandbreite von Beschäftigungsaufgaben.

#00:11:51-9# I: Und weist du in welcher Position die meisten vielleicht sind? Sind das freie Mitarbeiter oder sind das vielleicht Praktikanten.

#00:12:01-1# F: Auch alles. Also gerade die. Also da sind viele angestellt weil wir ja schon geschichtlich, wie die Leute von 'Radio Danube' zu uns gekommen sind. Das sind ja alles Angestellte, also die 'Reality Check' machen, die Haupthintergrundberichterstattungsendung zu Mittag jeden Tag um 12:00, dann die News das sind alles Angestellte. Bei den Redakteurinnen und Redakteuren ist das unterschiedlich, manche sind Angestellte manche nicht.

#00:12:38-4# I: Denkst du das Diversität in Redaktionen aktiv gefördert gehört? Und wenn es so ist, welche Maßnahmen könntest du dir vorstellen? Du hast ja auch gesagt du willst das erhöhen.

#00:12:50-2# F: Ja, wir machen das. Also wir fördern das aktiv, das geht auf eine Arbeitsgruppe zurück, die wir vor 5 Jahren hatten wo wir eben darauf gekommen sind wir haben eine hohe Diversität, aber die großen Einwanderungsgruppen Südosteuropa, Türkei und so kommen kaum vor. Also wir haben viele aus englischsprachigen Ländern und wollten das ausbessern und haben mehrere Fördermaßnahmen gesetzt. Wir haben für das Assessment-Center Journalisten und Journalistinnen mit Migrationshintergrund aktiv angesprochen. Wir haben bewusst in Medien inseriert, die Menschen mit Migrationshintergrund auch als Ziel haben oder auch Communities von 'Biber' bis zu neuen Medienservicestelle über M-Media. Und da sind einige hervorgekommen, also Ali Cem Deniz 2012 über die 'Biber'-Akademie, macht politische Beiträge jetzt bei FM4. Er ist mittlerweile im neuen Diskussionsformat auf 'Laut' im Team. Was hat sich in den Jahren noch getan? Eben manche melden sich bei uns selbst so wie der Sammy Khamis, der wie Mubarak gestürzt worden ist, hat er bei uns angeklopft und ist seitdem arbeitet er für uns. Seit 3 Jahre arbeitet Chrissy Wilkens bei uns. Sie ist bei uns Korrespondentin in Griechenland, sie ist halb Griechin halb Deutsche und berichtet über die europäische Wirtschaft und Politik wie sie sich halt in Griechenland manifestiert. Todor Ovtcharov hat eine eigene Kolumne bekommen. Die Conny Lee moderiert einige Sendungen auf FM4 auf 'Laut', 'Connected' jetzt auch, in der 'Morning Show' ist sie mit dabei. Wer war noch? Also das war das eine Ziel mehrere Journalistinnen mit Migrationshintergrund zu FM4 zu bekommen über Assessment-Center, über ansprechen, über Annoncen. Das andere war Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schulungen zu schicken, das machen wir einfach. Es gehen jedes Jahr zwei drei Mitarbeiterinnen von in die Diversity-Reporting. Das ist eine zweitägige Schulung wo man auf Klischees und blinde Flecken hinschaut, die man in der journalistischen Berichterstattung im Alltag hat. Und dann ist es

aber so, das man das immer wieder korrigiert diese Förderungen. Zum Beispiel haben wir beim letzten Assessment-Center heuer uns entschlossen auch lieber mit, wie wir mit Kolleginnen mit Migrationshintergrund besprochen haben mit einem vor allem, dass wir Journalistinnen mit Migrationshintergrund nicht aktiv ansprechen, weil das vielleicht ein bisschen too much ist. Sondern einfach eben in entsprechenden Medien darauf aufmerksam machen, dass es ein Assessment-Center gibt eben in 'Biber', 'M-Media' und 'neue Medienservicestelle'.

#00:16:21-5# I: Aber da schreibt ihr nicht rein, wir suchen jetzt Journalisten mit Migrationshintergrund sondern wir suchen Journalisten.

#00:16:25-4# F: Genau. Wir haben das ein paar mal so gemacht und jetzt haben wir diesmal gesagt nein jetzt machen wir das ohne da man das extra hinschreibt, sondern informieren einfach diese Medien dass es ein Assessment-Center gibt.

#00:16:37-3# I: Warum habt ihr so umgestellt?

#00:16:47-0# F: Die Argumentation vom Kollegen war auch einmal, dass sozusagen das nicht so auf Tube zu drücken sondern einfach dort aufmerksam zu machen wo diese potentiellen Nachwuchskräfte das eh lesen. Aber das ist nie isoliert zu sehen so eine Maßnahme oder so eine Entscheidung. Wir achten dann auch darauf, dass wir Gäste oder Interviewgäste oder Expertinnen und Experten mit Migrationshintergrund haben, sie aber gar nicht unbedingt zum Thema Migration überhaupt befragen. Also dass sie nicht auf das Thema festgemacht sind. Ein Beispiel in der Diskussionssendung FM4 auf 'Laut' hatten wir jetzt zweimal die 'Biber'-Schüler da. Das ist so ein Projekt, wo die dann eine Zeitung mitgestalten eine Ausgabe und die waren einmal da zum Thema 'Safer Sex' und einmal zum Thema 'Conchita'-Effekt. Das ist aber auch bewusst so darauf zu achten, dass man nicht nur mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf Sendung hat oder als Kolleginnen oder Kollegen, aber sie auch nicht dann auf das Thema reduziert. Das ist das zweite. Oder ein Politologe kommt und spricht zu Europa und Demokratie oder so. Ja er hat dann Migrationshintergrund aber darüber reden wir jetzt nicht.

#00:18:11-0# I: Geht es vielleicht auch darum ein bisschen Normalität zu schaffen, sondern es auch nicht zu sehen so ein Gutmensch-Ding 'wir nehmen dich jetzt, weil wir wollen euch ja fördern'.

#00:18:21-9# F: Ja ganz genau. Das ist es überhaupt nicht. Es ist eine Mischung aus Normalität aus einer Selbstverständlichkeit heraus. Wir haben zum Beispiel bei FM4 eine Selbstverständlichkeit Schwul-Lesbische-Rechte einfach immer wieder zum Thema zu machen. Das ist selbstverständlich. Das gleiche bei Diversity, was die verschiedene Migrationshintergründe betrifft. Und ... Warte mal was wollte ich noch sagen? Genau, diese Selbstverständlichkeit nämlich weil es geht um Professionalität. Wenn du nicht eine bestimmte Diversität an Journalistinnen und Journalisten im Team hast, bestimmte Zugänge hast dann bist du einfach nicht professionell.

#00:19:11-0# I: Denkst du das wirkt sich auch positiv auf die Berichterstattung aus, wenn ihr Journalisten mit Migrationshintergrund habt? Ich meine ihr habt ja eh schon eine hohe Anzahl. Und wie wirkt sich das aus, kannst du das auch mal erklären? Auf was wirkt es sich positiv genau aus? Habt ihr jetzt andere Themenfelder dadurch oder habt ihr eine andere Sichtweise auf bestimmte Themen oder ändert sich nichts?

#00:19:39-0# F: Na, es ändert sich schon. Ich glaube, dass sich die Zugänge subtiler geworden sind. Also was weiß ich, wenn der Sammy Khamis was aus Ägypten berichtet oder wenn der Ali dann von Gezi-Park berichtet ja dann, aber nicht nur dann, sondern auch in der Redaktion. Wenn wir unsere Sitzungen haben, dann habe ich den Eindruck, dass mehr Zugänge diskutiert werden wie wir an eine Geschichte rangehen. Wenn wir jetzt überhaupt auswählen für ein Interview, da habe ich den Eindruck, dass da noch mehr Möglichkeiten versprochen werden, weil die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch noch mehr Ideen und Zugänge einbringen. Wo man in der Entscheidungsphase ist, wie soll eine Geschichte ausschauen, wer soll darin vorkommen, wo geht man überhaupt hin.

#00:20:44-8# I: Eine weitere Frage wäre auf welchem Weg rekrutiert ihr normalerweise eure Journalisten. Also ist das vorwiegend über persönliche Netzwerke, also irgendjemand kennt wen und schlägt jemanden vor oder ist das per Inserat oder ist das eher Praktika?

#00:21:06-6# F: Es sind mehr Wege. Es ist einerseits schon das Assessment-Center wo sich oft ein paar hunderte melden und dann ein paar Dutzend einen Tag lang ins Assessment-Center kommen und dann haben wir sehr oft im Anschluss meisten, haben wir sechs ausgewählt oder vier oder fünf je nachdem und die haben dann ein zweimonatiges Training on the Job bekommen, also die haben journalistisches ABC, Interviewführung,

Radiojournalismus, Journalismus und Recht Einheiten gehabt und gleichzeitig haben die dann aber schon zu Ende des ersten Monats begonnen am Sonderbetrieb mitzuarbeiten, also dort und da einen Beitrag zu machen. Das ist eine Möglichkeit. Eine andere ist tatsächlich über Netzwerke, wenn man speziell etwas sucht für einen bestimmten Bereich den man abdecken will also Musikjournalismus oder im Filmbereich ja. Dann ist es natürlich hilfreich, wenn man da andockt und sich selber meldet oft auch. Das kann schon sein, dass sich jemand meldet und wenn der schon journalistische Erfahrungen hat das er mal was macht. Kann auch sein à la longue sinnvoll ist, dass der wenn sich dann rausstellt 'ah der macht gute Sachen' und so, dass die dann aber ein Assessment-Center macht.

#00:22:58-9# I: Jetzt ist das auch ein bisschen so die Frage so persönliche Netzwerke und Initiativbewerbungen. Oder würdest du sagen es läuft mehr über persönliche Netzwerke.

#00:23:10-4# F: Der Hauptzugang bisher war das Assessment-Center.

#00:23:18-1# I: Okay. Aber irgendwie hatte ich im Gespräch das Gefühl die migrantischen Journalisten wurden schon auch versucht über einen speziellen Weg, also speziell über einen anderen Weg zu erreichen, nämlich über 'Biber' hast du gesagt.

#00:23:34-2# F: Ja, aber da haben wir eine Kooperation gemacht genau, also über zusätzliche Wege. Also wir hatten mit Expertinnen mit Migrationshintergrund hatten wir in den Arbeitsgruppen mehrere Runden, wie wir darüber geredet haben wie erreicht man die Leute, wie können wir diverser werden und eben da kam dann auch raus, dass wir uns auch wohin bewegen müssen und deshalb haben wir da mehrere Medien kontaktiert.

#00:24:03-5# I: Weil im Assessment-Center vielleicht weniger Journalisten mit türkischem Migrationshintergrund waren oder mit kroatischen, serbischen war?

#00:24:11-1# F: Genau ja.

#00:24:12-0# I: Ja aber warum denkst du war das so, dass es so wenige waren, dass ihr zusätzlich einen Weg einschlagen musstet?

#00:24:20-9# F: Naja, weil sie sich nicht so angesprochen gefühlt haben. Ich glaube wir sind

sowie wir haben eine bestimmte kleine Zielgruppe, die ist eher studentisch eher gebildet und die hat einen alternativ Musikgeschmack. Vereinfacht gesagt könnte man sagen in jeder Klasse sitzen ein zwei FM4-Hörerinnen und Hörer. Das heißt wir suchen sowie so nie die ganze Schulklasse, weil die von der Musikaffinität gar nicht das hat was wir bieten können.

#00:25:15-9# I: Dass es dann weniger Leute gibt, also weniger Türken, Serben oder Kroaten die FM4 hören oder?

#00:25:22-8# F: Na was ich sagen will ist. Wir haben an sich eine spezifische Zielgruppe und um die zu erweitern oder um da die Austrotürkin oder den Austrobosnier zu erwischen, der auch eine ähnliche Haltung einen ähnlichen Musikgeschmack hat da mussten wir anscheinend eine Extrarunde machen ja. Das stimmt. Warum? Vielleicht weil wir ausgestrahlt, dass die zu wenig hörbar waren. Das finde ich ist schon auch eine Erklärung. Das haben wir jetzt geändert. Wir haben eine kulturelle Vielfalt ausgestrahlt, aber

#00:26:11-1# I: nur für bestimmte Gruppen?

#00:26:12-6# F: Genau und das wollten wir erweitern. Natürlich macht es einen Unterschied ob ich höre, dass Gestalterinnen und Gestalter oder Moderatorinnen und Moderatoren auch mit türkischen oder slawischen Namen vorkommen. Ich glaube, dass das einen Unterschied macht. Also das ist das erste und dann sind es natürlich die Inhalte, die Zugänge und so weiter. Und da hatten wir einen Nachholbedarf, das war offenbar eine Hürde ja.

#00:26:41-9# I: Also du hast gesagt im Assessment-Center sind sie nicht so stark vertreten eben die Gruppen die wir genannt haben. Und bei den Initiativbewerbungen sind sie da auch da unterrepräsentiert oder? Wieviele Bewerbungen bekommt ihr von dieser Gruppe?

#00:27:01-0# F: Also wir haben einfach seitdem wir das bewusst ansprechen mehr Initiativbewerbungen und mehr Bewerbungen für das Assessment-Center. Das kann ich ja.

#00:27:24-0# I: Woran liegt das glaubst du, dass es da weniger Bewerbungen gibt? Das eine hast du gesagt sie fühlen sich nicht repräsentiert in dem Medium. Glaubst du es gibt noch andere Gründe? Dass sie sich vielleicht nicht trauen? Oder dass sie denken, dass bestimmte Institutionen für sie nicht gemacht sind? Das war nämlich in der Literatur auch ein bisschen

drinnen, dass es so Migrantengruppen gibt, die denken sich ja?

#00:27:47-4# F: Ich denke da ist sicher was dran, deshalb war ja unsere Entscheidung, dass wir einen Schritt machen müssen. Das war ja genau der Grund. Wir, also FM4, hat noch mehr auszustrahlen dass es für alle intelligenten Köpfe offen ist. Das ist sicher mit ein Grund. Gleichzeitig ist es dann wieder, was man nicht übersehen darf, was es am Ende des Tages braucht. Man braucht trotzdem Journalistinnen und Journalisten, die das wollen, die sich sozusagen auch auf die Hinterbeine stellen, weil so ist Journalismus halt auch ja. Ich sage jetzt nicht Ellbogentechnik, aber ich muss an etwas dranbleiben eine Story aufdecken wollen und sozusagen das muss trotzdem da sein.

#00:28:47-8# I: Das hat ein Interviewpartner auch gesagt. Er hat gesagt, wenn du Journalist werden willst dann muss du Engagement zeigen, sonst bist du für den Beruf eigentlich nicht geschaffen, hat er gemeint.

#00:28:57-8# F: Das glaube ich auch. Das ist ganz sicher so.

#00:28:59-6# I: Du musst dich bewerben. Er hat gemeint die Nachwuchsjournalisten sollten sich mehr aktiv einbringen.

#00:29:10-8# F: Ich glaube schon, dass es bei beiden Seiten liegt, weil als Medium hat man einfach auch eine Durchlässigkeit zu gewährleisten gegenüber Zielgruppen jetzt als Zuhörende genauso wie was den Nachwuchs betrifft. Ich glaube das ist nie nur ... also klar haben wir Schritte zu tun.

#00:29:28-4# I: Die eine Maßnahme ist auch, dass sie so präsent sind mit Namen. Das ist auch eine Maßnahme hätte ich gesagt.

#00:29:37-2# F: Ja. Oder dann haben wir auch noch. Wir spielen immer wieder mehrsprachige Jingles, also wir haben unsere Jingles auch auf türkisch, slowenisch und schauen auch immer wieder dass das auch immer wieder mal ins Programm gehoben wird. Das man einfach 'FM4 you are at home baby' einfach auf türkisch hört.

#00:29:56-2# I: In der Literatur ist auch ein Punkt angesprochen. Ich habe dich ja über die

persönlichen Netzwerke gefragt und da war halt drinnen, dass Migranten diese persönlichen Netzwerke nicht so haben, dass das mit ein Grund ist, warum so wenige für diesen Beruf interessieren.

#00:30:18-6# F: Das glaube ich schon, weil ja eben Studien belegen, dass sozusagen Partizipation in einer Gesellschaft, Teilhabe an einer Gesellschaft immer davon abhängt in welchen Netzwerken man ist. Und eine Maßnahme ist die Netzwerke von Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund zu stärken. Das war schon ein Ergebnis aus Studien vor 20 Jahren in Holland. Klar ja, sozusagen je besser jemandes Netzwerke sind, oder was heißt besser, je vielfältiger je mehr Überkreuzungen es hat mit anderen Netzwerken darauf kommt es darauf an. Ich habe mit einem Kollegen auch gesprochen, jetzt muss man sich studienmäßig mal anschauen ob es dann empirisch auch hält, aber dass es oft so ist dass die erste Generation die dann studiert oft nicht sondern eher so Wirtschaft und Technik studiert. Und das sind natürlich Studien, die jetzt mal grundsätzlich Richtung Journalismus dich orientieren lassen. Während wenn du kulturwissenschaftliche, geisteswissenschaftliche Studien, philosophisches studierst finde ich oder politisches, dann bringt dich das eher mal in die Richtung auch. Es hat auch damit zu tun, was die erste Generation die studiert so als Studium wählt.

#00:32:00-9# I: Da geht es vielleicht um den sozialen Aufstieg zuerst einmal.

#00:32:03-1# F: Ja. Aber man müsste sich anschauen, ob das wirklich stimmt. Das ist eine Beobachtung aber das könnte man wahrscheinlich leicht ausheben lassen und vermutlich würde es das widerspiegeln.

#00:32:15-4# I: Glaubst du auch, dass der Journalismus jetzt nicht so ein Prestigejob ist in manchen migrantischen Milieus oder ich weiß nicht?

#00:32:25-0# F: Ich weiß es nicht. ich weiß nicht wie das Image in bestimmten Milieus vom Journalismus ist, das weiß ich nicht.

#00:32:35-4# I: Kannst du dir vorstellen, dass das mit ein Grund ist, weil vielleicht gibt es Gruppen die ihre Kinder dahingehend pushen Arzt oder Rechtsanwalt oder Lehrer zu werden, weil das in den Ländern so ein Prestigejob ist und Journalismus kommt da vielleicht weniger vor.

#00:32:54-5# F: Weiß ich nicht, kann sein. Ich glaube schon, dass es schon eine Frage dessen ist was man studiert und die Frage des sozialen Aufstieges schon eine wichtige ist.

#00:33:07-7# I: Ja stimmt.

#00:33:10-4# F: Und da wird man net unbedingt Publizistik studieren und auch nicht auf eine FH für Journalismus gehen.

#00:33:19-3# I: Stimmt eigentlich, da geht es in der Generation wahrscheinlich um andere Dinge eher noch.

#00:33:23-2# F: Ja

#00:33:26-3# I: Ein kontroverser Punkt, aber frage einmal. Glaubst du eine Quote wäre hilfreich.

#00:33:32-4# F: Ja. Sicher.

#00:33:36-3# I: Dagegen wehren sich aber sehr viele.

#00:33:38-7# F: Eh, aber es wehren sich auch viele gegen Frauenquoten und ich finde das ist notwendig, weil es sonst zu lange dauert.

#00:33:48-1# I: Also ein Punkt den sie mir genannt haben meine Interviewpartner war der Markt an guten Leuten ist so klein da will ich mich jetzt nicht noch einmal einschränken und ich will jetzt den Job nicht jemanden geben nur damit die Quote erfüllt ist. War ein Punkt.

#00:34:07-4# Ja, aber es kommt ja immer darauf an. Quoten kann man ja immer gießen mit Zeitvorgaben, also dass eine Quote nicht morgen sondern vielleicht in Zweijahresschritten erreicht werden muss so wie es beim ORF was die Frauenquote betrifft. Ich bin auch Gleichstellungsbeauftragter im ORF und wir haben eine Zielvorgabe von 45 % Frauen auf allen Ebenen mindestens und müssen in Zweijahresschritten nachweisen, dass wir genug getan haben um das zu erreichen. Wir haben dann immer in Zweijahresschritten haben wir auch Quotenvorgaben. Also was weiß ich, jetzt haben wir insgesamt 30 % Frauen in den

Führungsebenen, in den letzten vier Jahren sind von 26 % auf 30 % gekommen und in den nächsten zwei Jahren wieder 2 oder 4 % ja. Also sozusagen man kann ja darüber reden wie schnell diese Quoten erreicht werden sollen. Was aber auch schon immer hilfreich ist und das haben wir im ORF im Moment nicht, dass wäre das schon mit Sanktionen zu versehen wenn Quotenvorgaben nicht eingehalten werden, weil dann geht es schneller wie man in Norwegen gesehen hat bei der Frauenquote.

#00:35:33-9# I: Von wem soll diese Quote ausgehen oder wer soll die Quote festlegen? Hast du da auch eine Idee?

#00:35:40-4# F: Ich denke mir grundsätzlich sollte man sich das Abbild von der Bevölkerung anschauen. Also wie viel Prozent mit Migrationshintergrund ist der Bevölkerungsanteil in Österreich und davon ableitend eine Quote. Wahrscheinlich ist es im Detail schon eine Herausforderung jetzt festzulegen, also wer zählt da alles dazu und aus welchen Ländern müssen die dann sein, weil dann wird es schwierig, weil das ist dann bei Männern und Frauen dann leichter. Weil da sagst du okay ein bisschen mehr als die Hälfte der Bevölkerung sind Frauen, also sollen sie auch die Hälfte der Jobs auf allen Ebenen haben. Beim Migrationshintergrund lässt sich das natürlich auch festschreiben. Wenn wir sagen ein Fünftel der Bevölkerung hat Migrationshintergrund dann ist es dann in den Redaktionen auch so annähernd zu haben.

#00:36:40-5# I: Warum glaubst du wehren sich trotzdem so viele gegen eine Quote.

#00:36:44-4# F: Weil sie sie nicht verstehen. Sie verstehen die Quote nicht. Sie verstehe nicht, sie glauben immer. Entweder verstehen sie sie nicht. Sie glauben immer und sagen dann 'naja dann kommt dann weniger Qualifikation' herein. Das stimmt ja nicht. Weil es geht ja immer um bei Hearings dann zum Beispiel geht es auch immer darum, dass der Quotenbevorzugte also die Frau in dem Fall oder jetzt sagen wir mal die Migrantin dann zum Zug kommt, wenn bei gleicher Qualifikation und nicht sowieso die Frau vorgezogen wird, das könnte man auch machen, aber bei uns beim ORF ist es so, dass wenn zwei gleich qualifiziert sind, die Frau vorzuziehen ist. Und das verhindert, dass schlechter qualifizierte zum Zug kommen.

#00:37:35-0# I: Gut.

#00:37:37-2# F: Und ich glaube, also vom Grundsatz her. Ich glaube, dass manche das auch nicht wollen, weil es darum geht den Kuchen ein Stück aufzuteilen. Das wollen sie nicht so schnell.

#00:37:53-0# I: Glaubst du wirklich, dass das so ist.

#00:37:54-7# F: Ich glaube ein Teil ist so. Die Quote ist nicht das schickste Instrument. Es ist nur notwendig. Wir können jetzt sagen, wir lassen noch ein zwei Generationen warten bis das halbwegs aufgeteilt ist oder wir machen das jetzt. Und da bin ich dafür, dass wir das jetzt machen und dann brauchen wir eine Quote. Also eben wir sehen bei der Frauengleichberechtigung, dass es zu langsam geht ohne Quote. Das ist zu wenig.

#00:38:23-4# I: Die meisten befürchten oder sagen halt es würde zu einem Qualitätsverfall führen.

#00:38:30-4# F: Ich kann das nicht nachvollziehen ja.

#00:38:32-0# I: Weil ich möchte ja den Besten oder die Beste und da möchte ich rauspicken wen ich will. Geben sie immer an, ob das so ist.

#00:38:44-4# F: Na erstens einmal glaube ich, dass es eine jahrhundertelange Tradition von Quoten nur für weiße Männer halt informell.

#00:38:55-3# I: Beschreib das einmal näher.

#00:38:57-8# F: Es gibt eine informelle Quote und das sind weiße Männer ab 50 in Führungspositionen. Und nur weil sie informell ist, kann man sie trotzdem Quote nennen. Nämlich die ist 95 %. Und dann drehen wir sie halt einmal um und führen halt eine formelle Quote ein, damit andere Gruppen auch entsprechend vertreten sind. Ich glaube eher, dass es zu einem Qualitätsverlust führt, wenn man diese Quoten nicht schnell einführt, weil wenn du ganze Bevölkerungsgruppen so strukturell nicht dabei hast, fehlt dir eben diese Vielfalt an Zugängen und dann hat das Medium einen Qualitätsverlust, weil es weniger Realität abbilden werden können.

#00:40:06-5# I: Okay. Was ist mit anonymen Bewerbungen, also ohne Namen, ohne Geschlecht, ohne Fotos. Was haltest du davon? Glaubst du man filtert anders?

#00:40:22-6# F: Ja. Also wir machen das im ORF zum Teil zum Beispiel beim Orchester. Da ist das so. Da wird hinter dem Vorhang gespielt.

#00:40:33-2# I: Aha, weil.

#00:40:34-3# F: Na dann sieht man nicht ob das ein Mann oder eine Frau ist.

#00:40:37-8# I: Und es hat andere Ergebnisse hervorgebracht.

#00:40:42-6# F: Es ist zumindest so, dass also unser Orchester hat zumindest im internationalen Vergleich sind wir nicht so schlecht mit Frauenanteil. Es ist nicht hoch, es ist so glaube ich nicht einmal bei einem Drittel, also bei 30 %. Aber im Internationalen Vergleich stehen wir da nicht schlecht. Natürlich kann man dann über die Positionen reden, welche bekleiden sie. Aber anonyme Bewerbung

#00:41:13-5# I: Du glaubst schon, dass Leute anders filtern dadurch.

#00:41:18-6# F: Ja

#00:41:21-0# I: Und dann zum Bewerbungsgespräch einladen, weil dann lernst du die Leute dann wirklich kennen.

#00:41:23-3# F: Mmmh.

#00:41:27-4# I: Okay. Wie siehst du die Zukunft in Österreich, also glaubst du es wird mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben, wird es gleich bleiben oder wird es weniger?

#00:41:37-8# F: Klar wird es mehr geben. Die Frage ist wie schnell sich das anpasst an dem Bevölkerungsanteil. Das ist offen.

#00:41:48-6# I: Und welche Maßnahmen hast du eventuell noch so, damit man

Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund erreicht. Gibt es noch irgend etwas was ihr noch nicht ausprobiert habt.

#00:42:04-5# F: Man kann all das noch viel stärker natürlich machen. Ich glaube ich habe eh vieles genannt, also bestimmte Medien andere auch dort annoncieren, sichtbar machen, dass man Leute sucht. Das Redaktionsteam in Diversity-Schulungen schicken, Expertinnen und Experten mit Migrationshintergrund nehmen aber nicht auf Migrationsthema reduzieren. Ich wäre für Quoten. Also ich glaube das alles zusammen ist dann eh schon.

#00:42:49-6# I: Du hast gesagt es gibt auch teilweise im ORF eine Quote, aber ist das nur für das Radio oder ist die allgemein.

#00:42:57-0# F: Na es gibt eine Quote seit 2010, da ist das ORF-Gesetz reformiert worden, gibt es eine Quote für Frauen. 45 % auf allen Ebenen, allerdings ist nicht festgeschrieben worden wann das erreicht werden muss, sondern in Zweijahresschritten muss berichtet werden in einem Gleichstellungsbericht, der dann auch dem Stiftungsrat also dem Kontrollorgan vorgelegt wird wie sich der ORF dem Quotenziel nähert.

#00:43:31-6# I: Gibt es noch irgendetwas was ich nicht erwähnt habe und dass du sagen möchtest.

#00:43:36-7# F: Im Moment nicht.

#00:43:39-7# I: Irgendein Punkt den ich ausgelassen habe, der dir wichtig ist.

#00:43:44-3# F: Nein, im Moment nicht.

#00:43:48-3# I: Dann war es das. Danke

Kategorienchart Interview 7 – FM4

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Journalismus bedeutet im Idealfall ein Teil einer demokratischen Kultur zu sein. Menschen zu informieren, Analysen zu geben, objektiv zu sein, die Machtfrage im Auge zu haben.	Demokratiepolitische Funktion, Informationsaufbereitung, Objektivität, Kontrollfunktion
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Abgesehen von Matura, würde ich sagen gibt es nichts was man haben muss. Bildungsweg muss nicht in Österreich abgeschlossen sein.	Außer Maturaabschluss keine weiteren Voraussetzungen notwendig. Ausländischer Bildungsabschluss nicht hinderlich
Charaktermerkmale	Interesse und Neugier	Interesse und Neugier
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Im ORF wird der Föderalismus auch abgebildet, warum nicht auch migrantische Dialekte. Österreichische und migrantische Dialekte dürfen leicht hörbar sein.	Dialekte dürfen leicht hörbar sein.
Praktika	-	-
div. Kompetenzen	-	-
3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio		
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Redaktion ist kulturell divers zusammengesetzt aber es braucht noch mehr. Jeder 2. Mitarbeiter hat einen Migrationshintergrund. Aber die großen Einwanderungsgruppen Südosteuropa, Türkei kommen kaum vor.	Kulturelle Vielfalt in der Redaktion vorhanden, aber Einwanderungsgruppen aus Südosteuropa und Türkei kaum vertreten.

Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Wir fördern das aktiv und haben mehrere Fördermaßnahmen gesetzt. Wir haben im Assessment-Center JmM aktiv angesprochen. Wir haben bewusst in Medien inseriert, die MmM als Zielpublikum haben z.B. „Biber“, M-Media u. neue Medienservicestelle.	Direktes Ansprechen im Assessment-Center, Inserate in Medien mit Zugang zu multiethnischen Communities
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	Die Zugänge sind subtiler geworden. In den Sitzungen werden mehr Zugänge diskutiert, wie wir an eine Geschichte rangehen z.B. wer für ein Interview gewählt wird.	Themenzugänge vielschichtiger und subtiler geworden.
5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Es sind mehrere Wege: Assessment-Center, Netzwerke. Hauptzugang war jedoch das Assessment-Center. Bestimmte Migrantische Gruppen wurden jedoch speziell angesprochen, weil die sich sonst nicht so angesprochen gefühlt haben.	Hauptzugang ist das Assessment-Center, daneben viele Möglichkeiten der Bewerbung
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Wir haben seitdem wir das bewusst ansprechen mehr Initiativbewerbungen und Bewerbungen für das Assessment-Center.	Bewerbungen von MmM gestiegen seitdem wir sie direkt ansprechen.
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Ich glaube, dass es bei beiden Seiten liegt, weil als Medium hat man einfach eine Durchlässigkeit zu gewährleisten gegenüber Zielgruppe und Nachwuchs.	Gründe sind auf beiden Seiten zu verorten.
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Ja	Gezieltes Ansprechen wichtig.
Sollte man strukturelle Rahmenbedingungen ändern?	k.A.	k.A.

Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	Es kommt zu einem Qualitätsverlust, wenn man die Quote nicht schnell einführt, weil wenn ganze Bevölkerungsgruppen nicht dabei sind, dann fehlt eben diese Vielfalt an Zugängen und das Medium hat einen Qualitätsverlust, weil es weniger Realität abbildet. Anonyme Bewerbungen helfen anders zu filtern.	Qualitätsverlust droht wenn man keine Quote einführt. Anonyme Bewerbungen helfen beim Filtern
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Ja klar – die Frage ist wie schnell sich das anpasst an dem Bevölkerungsanteil. Das ist offen	Anzahl wird steigen, die Frage ist wie schnell.
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	In bestimmten Medien annoncieren - sichtbar machen. Redaktionsteam in Diversity-Schulungen schicken, ExpertInnen mit Migrationshintergrund nehmen (nicht auf Integrationsthemen reduzieren) und Quoten einführen.	In multiethnischen Medien inserieren, Diversity-Schulungen, Experten mit Migrationshintergrund, Quote

Transkript 8 – Ö1

Österreichischer Rundfunk

Dr. Peter Klein, interimistischer Ö1-Senderchef

Interview am 12.05.2015; Dauer: 47 Minuten

Interviewsituation: Das Interview findet auf Wunsch des Befragten im Büro des Interviewpartners statt. Die Gesprächssituation ist locker und entspannt. Nach dem Interview spricht man noch eine Weile über die Thematik. Der Interviewpartner zeigt Interesse an der Arbeit.

I: Interviewerin

Ö: Befragter Ö1

#00:00:05-1# I: Also die erste Frage ist zwar sehr breit angelegt, aber ich würde sie halt bitten es auf zwei oder drei Sätze vielleicht runter zu reduzieren.

#00:00:10-0# Ö: Das kann ich nie, ich komme von der lang Form her, es dauert immer endlos.

#00:00:13-6# I: Was für sie nämlich im Fokus steht, nämlich was bedeutet Journalismus für sie und welche Aufgaben hat es.

#00:00:20-4# Ö: Also Journalismus bedeutet für mich zumindest Ereignisse, aber nicht nur Ereignisse sondern Entwicklungen, Zustände und Tendenzen, die es weltweit gibt - in unserem Fall wir sind der österreichische Rundfunk, wir sitzen in Wien - natürlich mit einem gewissen sozusagen Österreich Schwerpunkt, EU Schwerpunkt, Europa Schwerpunkt, weltweit - wobei ich auf das Weltweit großes Gewicht legen möchte - abzubilden. Das bedeutet Journalismus und das bedeutet natürlich gleichzeitig das die Aufgabe von uns Journalistinnen und Journalisten ist, eine Auswahl zu treffen, Entscheidungen zu fällen, was ist wichtig, was ist weniger wichtig - uns mit unseren eigenen Haltungen und Meinung völlig außer Acht zu lassen und so objektiv wie möglich, wobei objektiv heißt alle relevanten Standpunkte zu Wort kommen zu lassen, und jetzt habe ich das Verb verloren in diesem langen Satz, aber sie wissen was ich meine. Das ist für mich Journalismus.

#00:01:47-3# I: Also dann noch spezieller zum Radio. Welche grundlegenden Fähigkeiten

sollte man als Journalisten aufweisen, im Radiojournalismus, dazu gehören eben die formalen Voraussetzungen wie der Bildungsweg, Charaktermerkmale, Kompetenzen, Sprachkenntnisse, Praktika. Was ist wichtig im Radiojournalismus?

#00:02:09-1# Ö: Neugier. Das wichtigste ist Neugier erstens. Das zweite sind ethische Standards, die wir hier jetzt nicht für uns selbst erfinden müssen, sondern es gibt Programmrichtlinien, es gibt Grundsätze, es gibt einen Redakteursstatut und das dritte ist die Liebe zum und die Leidenschaft für das Medium an sich. Wenn wir über Journalismus sprechen macht es nicht so viel Unterschied, ob wir jetzt über den Privatbereich, über das Fernsehen oder über das Radio sprechen, wenn wir über die Lust an der formalen Umsetzung sprechen, dann muss man einfach eine gewisse Leidenschaft für und eine gewisse Liebe zu akustischen Ereignissen zu Ö-Tönen wie wir das nennen aufbringen können, sonst ist man hier im falschen Medium. Das Radio hat seine eigenen Sinnlichkeit. Das Fernsehen hat eine andere Sinnlichkeit, also man könnte sagen die Printmedien sozusagen arbeiten mit gedruckter Schrift und Fotos, Sprache ist für uns natürlich ebenso wichtig wie im Printbereich wahrscheinlich noch wichtiger, aber dazu kommt sozusagen die akustische Ebene deren Sinnlichkeit ja evident ist und das muss man mögen, also mit Journalisten und Journalistinnen wobei wenn wir von Ö1 reden, reden wir nicht nur von Journalismus im engeren Sinn sondern in einem sehr breit angelegten Sinn, also Leute für die es völlig egal ist in welchen Medium sie arbeiten, sind bei uns ganz so gut aufgehoben. Man muss das spezifische dieses Mediums schon wirklich wollen und man muss die Möglichkeiten die dieses Medium bietet auch nutzen, sonst ist man hier eher fehl am Platz.

#00:04:24-9# I: Was ist mit dem Bildungsweg? Muss man da einen gewissen Bildungsweg absolviert haben oder ist das eher irrelevant?

#00:04:32-1# Ö: Nein. Nein. Über lange Zeit war es ja so, dass die Anzahl der Studienabbrecher im Journalismus ganz besonders hoch war. Das hat einfach damit zu tun, dass viele Leute studiert haben und dann begonnen haben vielleicht da mal einen kleineren Artikel zu schreiben, mal dort einen kleinen Artikel zu schreiben oder im Rundfunk gelandet sind und das wurde immer mehr und mehr Arbeit und es wurde immer weniger und weniger Studium und es gibt ganz ganz viele Leute, also vor allem in meiner Generation, ich gehöre mittlerweile hier zu den Ältesten, die ihr Studium nicht abgeschlossen haben. Das hat sich allerdings massiv geändert jetzt. Es gibt praktisch kaum jemand der hier anfängt, der oder die

kein abgeschlossenes Studium hat. Das hat mit den Fachhochschulen zu tun und anderem auch, die es vor 20 Jahren in der Form noch nicht gegeben hat und viele Leute die zu uns kommen, haben entweder ein abgeschlossenes Studium an einer Hochschule oder Universität oder einer Fachschule und wir begrüßen das auch sehr.

#00:05:46-5# I: Also sie begrüßen es, das heißt sie legen schon Wert darauf, dass ein Studium abgeschlossen ist.

#00:05:51-1# Ö: Ja, aber es ist keine formale Voraussetzung. Man kriegt auch keinen Cent mehr Gehalt, wenn man eine Frau Magister oder ein Herr Doktor oder was auch immer ist. ORF differenziert da nicht. Es gibt insofern einen Unterschied im Gehalt, als bei den Angestellten dann die sogenannten Vordienstzeiten mit eingerechnet werden. Aber Akademiker verdienen im ORF nicht mehr als Nicht-Akademiker.

#00:06:21-4# I: Bei gleichzeitiger Qualifikation bevorzugen sie den mit dem Studium oder nicht?

#00:06:25-7# Ö: Ich persönlich würde bei gleicher Qualifikation, Leute die ein Studium abgeschlossen haben bevorzugen. Ja.

#00:06:35-5# I: Warum?

#00:06:37-0# Ö: Weil es etwas aussagt, also zunächst einmal brauchen wir alle Arten von Fachkompetenz. Es ist uns wirklich egal, ob jemand Sinologie studiert hat oder Physik, ob jemand Literaturwissenschaft studiert hat oder Spanisch, ob jemand Afrikanistik studiert hat oder an der Montan-Universität Leoben Metallurgie, sozusagen da wir die ganze Welt abbilden und alle Ereignisse, brauchen wir alle Fachrichtungen sozusagen ganz unbedingt. Ja, wobei wir, was wir eigentlich am wenigsten brauchen sind Leute die Publizistikstudium abgeschlossen haben. Das bringen wir ihnen schon bei ja sozusagen. Aber ein gewisses Fachwissen ist in jedem Fall nützlich. Ich persönlich, aber betrachten sie das wirklich nur als meine persönliche Ansicht. Ich persönlich halte die Fähigkeit sich eine Institution untertan zu machen beziehungsweise sich durch den Dschungel einer Universität zu gehen mit der Machete und sich da durchzuschlagen und alles zu bewältigen, das ist ja nicht ganz einfach. Heute ist es viel schwieriger als vor ein paar Jahrzehnten. Ich halte die Fähigkeit ein Projekt

zu beginnen, also ein Studium und es abzuschließen für eine wichtige Fähigkeit. Insofern sind Universitäten und der Österreichische Rundfunk ja durchaus vergleichbar. Es sind beides sehr große Institutionen, die ziemlich schwer zu durchschauen sind mit einer kafkaesken Bürokratie und da muss man einfach durch. Und ich finde wenn jemand sozusagen imstande ist ein Studium zu bewältigen und eine Diplomarbeit oder eine Massenarbeit, oder wie die Dinge jetzt alle heißen zu schreiben. Das ist schon eine gute Voraussetzung für das was einen dann hier erwartet.

#00:08:47-8# I: Muss man diesen Bildungsweg auch in Österreich absolviert haben oder ist das egal?

#00:08:51-5# Ö: Nein überhaupt nicht. Das ist völlig egal wo.

#00:08:55-6# I: Was ist mit Sprachkenntnissen?

#00:09:00-1# Ö: Kann man gar nicht hoch genug einschätzen.

#00:09:02-3# I: Und was ist, wenn man im Radio arbeitet mit einem Akzent? Zum Beispiel mit einem deutschen Akzent.

#00:09:08-3# Ö: Ja, also das ist ein Thema das uns ununterbrochen beschäftigt. Unser Publikum hat sich auch entwickelt. Unser Publikum hat noch vor den 80er und 90er Jahren Kolleginnen und Kollegen die mit einem Bundesdeutsch Akzent gesprochen haben heftig kritisiert. Durch den Beitritt zur Europäischen Union hat sich das etwas gemildert. Das ist eine gesamte Entwicklung ja, also wenn wir uns erinnern als Claus Peyman Burgtheaterdirektor war und seine eigenen Leute ans Burgtheater gebracht hat, das war ja ein Kulturkampf, also dass da nicht sozusagen der näselnde Wienerton im Burgtheater der dominierende war, sondern dass da plötzlich Hannoveraner Deutsch gesprochen wurde. Die Gesellschaft hat sich insofern entwickelt, als wir wesentlich toleranter geworden sind in dieser Angelegenheit, also wir können mit Leuten die einen Bundesdeutschen Akzent sprechen, das geht wesentlich besser heute als früher. Es hängt allerdings auch davon ab in welcher Position man ist. Nachrichtensprecher im österreichischen Rundfunk oder Nachrichtensprecherinnen im österreichischen Rundfunk sollten wenn geht keinen Bundesdeutschen Akzent haben. Leute, die Beiträge gestalten und ihr eigene Persönlichkeit

einbringen, können das natürlich und sollen das jederzeit.

#00:10:49-0# I: Das ist mir schon klar, aber so on-air ist es nicht gewünscht. Habe ich das jetzt richtig verstanden?

#00:10:55-6# Ö: Nein, das haben sie jetzt nicht richtig verstanden. On-Air ist das jederzeit möglich, findet auch dauernd statt, aber nicht in allen Positionen. Ja.

#00:11:08-6# I: Bei Ö3 hat man mir gesagt, das ist nicht gewünscht, weil das Publikum es nicht möchte.

#00:11:12-7# Ö: Ja, da kann ich nur sagen das ist mir wurscht.

#00:11:16-0# I: Und sie meinen das Ö1-Publikum ist vielleicht da anders?

#00:11:19-3# Ö: Es hat es gelernt. Wir machen das schon seit langem. Also das Ö1 Publikum hat es gelernt, dass nicht bedeutet ... dass das Ö1-Publikum die Tatsache dass jemand Bundesdeutschen Akzent spricht unbedingt akzeptiert oder Teile des Ö1 Publikums akzeptiert das nicht oder vielleicht auch nur wenige. Wir wissen es ja es nicht so genau, natürlich gibt es dauernd Leute die sich irgendwie aufregen aber wir wissen ja nicht wie repräsentativ die sind. Da finde ich schon, dass wir sozusagen eine erzieherische Aufgabe, um dieses hässliche altmodische Wort zu verwenden, haben indem wir sagen 'Ja, wir leben in einem gesamtdeutschsprachigen Raum'. In Europa sprechen 100 Millionen Menschen muttersprachlich Deutsch. Es ist die am häufigsten muttersprachlich gesprochene Sprache, weit mehr als Englisch oder eine andere Sprache und das nehmen wir zur Kenntnis und daher darf auf Ö1 auch Bundesdeutsch gesprochen werden und aus Punkt.

#00:12:17-0# I: Da sind sie aber sehr tolerant, weil andere Radiostationen haben gesagt das geht gar nicht.

#00:12:22-6# Ö: Ja so sind wir halt.

#00:12:26-6# I: Wie sieht es aus mit Praktika und Erfahrungen? Sind die ihnen auch wichtig?

#00:12:30-0# Ö: Praktika?

#00:12:31-2# I: Ja.

#00:12:31-3# Ö: Also wir beschäftigten viele Praktikantinnen, ich verwende jetzt bewusst die weibliche Form, weil aus Gründen die mir nicht ganz klar sind, ich glaube 80 % aller unserer Praktikantinnen Frauen sind. Und viele brauchen für ihr Studium speziell an den Fachhochschulen Praktika und wir wollen ihnen ja den Weg da wirklich nicht verstellen. Es kommen wirklich tolle Leute zu uns. Ich habe wirklich viele viele Praktikantinnen gehabt und haben sie immer noch. Die sind bestens ausgebildet, sind sozial sehr kompetent, was übrigens ein ganz wichtiges Kriterium ist - soziale Kompetenz. Ich kann nur jubeln und wirklich gute Nachrichten übermitteln. Unsere Praktikantinnen integrieren sich unheimlich schnell und lernen unheimlich schnell, die haben natürlich den riesigen Vorteil, dass sie alle digital Natives sind, also was sie auch bei den älteren von uns, und wir sind ein überalteter Sender, leider nicht der Fall ist. Viele von uns hat die Digitalisierung in der Mitte ihres Lebens getroffen, die sind wahnsinnig fit und wir haben

#00:13:57-5# I: Aber bei der Einstellung achten eines Journalisten achten sie darauf, dass der

#00:14:01-1# Ö: Ich muss ein bisschen aufpassen, wenn wir von Ö1 reden können wir nicht nur von Journalisten reden. Ö1 sendet 24 Stunden am Tag, die Hälfte davon ist Musik. Keine Musik die man jetzt einfach abspielt sondern es ist kontuktierte, erläuterte, begründete Musik. Wir machen

#00:14:20-0# I: Aber es gibt auch Musikredakteure.

#00:14:21-5# Ö: Es gibt Musikredakteure, es gibt Wissenschaftsredakteurinnen, es gibt eine Religionsredaktion, es gibt eine Literaturredaktion, es gibt eine Hörspielredaktion, es gibt sozusagen das alles ja. Und viele von uns würden sich Gestalterinnen oder Gestalter von Rundfunksendungen bezeichnen aber nicht unbedingt primär als Journalistinnen oder Journalisten.

#00:14:49-5# I: Dann kommen wir zum eigentlichen Thema, nämlich kennen sie den Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund österreichweit?

#00:14:57-9# Ö: Nein, der ist sicher sehr gering.

#00:15:00-2# I: Aber sie wissen, dass es zu wenige sind?

#00:15:01-5# Ö: Ja, es sind in jedem Fall zu wenige.

#00:15:02-7# I: Woher wissen sie das?

#00:15:03-9# Ö: Das sieht man, hört man, liest man.

#00:15:08-1# I: Professorin Herczeg hat einmal einen ersten Wert ermittelt, wobei dieser Wert kritisierbar ist, weil sie nicht alle Medien erfassen konnte, weil sie die Daten nicht bekommen hat.

#00:15:16-8# Ö: Die Petra.

#00:15:18-3# I: Ja, also 0,5 %.

#00:15:22-4# Ö: Ja, das deckt sich ungefähr mit meiner Wahrnehmung.

#00:15:26-3# I: Ja, das wäre nämlich meine nächste Frage. Halten sie diesen Anteil für realistisch?

#00:15:30-5# Ö: Ja. Also ohne ihn jetzt überprüfen zu können, aber zumindest das was meine Wahrnehmung betrifft - bei Ö1 arbeiten ungefähr 200 Leute und wenn wir 10 Leute mit Migrationshintergrund haben ist es viel.

#00:15:49-5# I: Die meisten haben den Wert nämlich höher geschätzt.

#00:15:51-4# Ö: Nein, das würde ich nicht tun. Ich meine es hängt natürlich davon ab sozusagen, wie definiere ich jetzt Migrationshintergrund. Sie reden gerade mit jemanden der einen solchen hat. Ich bin zwar in Österreich geboren, aber meine Eltern kommen aus Rumänien. Ich würde mich aber jetzt als jemanden mit Migrationshintergrund bezeichnen unbedingt, wie wohl ich einen solchen habe. Ich wurde als wirklich als Fremder in diese

Republik geboren, der einen mehr als einen seltsamen Dialekt sprach und so weiter und so fort. Aber sozusagen trotzdem bin ich es nicht in Wahrheit. Aber es gibt einige Kolleginnen und Kollegen also die in Syrien geboren worden sind oder sonst wie. Betrachten wir Leute aus der Bundesrepublik kommen als Menschen mit Migrationshintergrund? Nein, tun wir nicht, sondern nehmen ich nehme mal an dieser Definition liegen nicht unbedingt europäische Länder zugrunde, sondern Naher Osten, Mittlerer Osten, Afrika, Lateinamerika und so weiter und so fort. Nehme ich an.

#00:17:08-4# I: Meine nächste Frage wäre eben halten diesen Anteil für ausreichend?

#00:17:13-1# Ö: Nein, dieser Anteil ist nicht ausreichend.

#00:17:16-3# I: Wie hoch müsste er sein nach ihrer Ansicht?

#00:17:17-7# Ö: Das will ich nicht festlegen, sicher ist das er wachsen muss. Das wäre Unsinn, wenn ich jetzt sagte 5 % oder so. Im Idealfall von dem wir Lichtjahre entfernt sind, wäre der Anteil der Ö1 Leute so hoch wie der Anteil in der gesamten Republik. Das müsste das Ziel sein. Warum das nicht so ist, darüber sprechen wir nehme ich an noch.

#00:17:59-3# I: Ja so ist es. Teilweise haben sie es eh schon beantwortet, aber ich frage jetzt trotzdem. Denken sie das ihre Redaktion kulturell divers zusammengesetzt ist bei Ö1.

#00:18:09-1# Ö: Nein ist sie nicht.

#00:18:11-9# I: Kennen Sie den Anteil, also wissen sie ungefähr?

#00:18:16-8# Ö: Nein.

#00:18:16-9# I: Auch nicht. Das wird nicht erfasst.

#00:18:19-6# Ö: Nein. Okay.

#00:18:22-7# I: Denken sie das Diversität in den Redaktionen gefördert gehört?

#00:18:29-3# Ö: Na selbstverständlich.

#00:18:30-4# I: Mit welchen Maßnahmen?

#00:18:31-8# Ö: Um diese Frage zu beantworten also sozusagen ... zunächst einmal bin ich gegen eine Quotenregelung. Ja. Um diese Frage zu beantworten müsste ich wahrscheinlich sozusagen sehr weit ausholen, möglicherweise beantworte ich jetzt eine Reihe von Fragen die sie mir erst stellen. Aber ich kann isoliert auf diese Frage nicht antworten.

#00:19:01-8# I: Oder wurden Maßnahmen ergriffen, um diesen Wert schön langsam vielleicht zu erhöhen?

#00:19:06-9# Ö: Nein.

#00:19:07-6# I: Auch nicht.

#00:19:08-6# Ö: Nein, nein. Wir rekrutieren Leute nicht nach diesen oder solchen Kriterien. Wir nehmen die Leute, die wir für geeignet halten. Ich muss jetzt ganz fies, sonst wird das ganze Gespräch missverständlich. Eines ist ganz ganz wichtig für sie. Der ORF fährt seit vielen Jahren ein extrem hartes Personaleinsparungsprogramm. Wir haben in den letzten vielleicht 6 Jahren etwa 18 % unseres Personals eingespart, also das ist jeder fünfte oder jede fünfte und auch schon davor gab es lange Zeit keine Nachbesetzungen. Das heißt wir haben überhaupt sehr sehr sehr sehr wenig sozusagen Nachwuchs rekrutiert. Wenn jemand in Pension gegangen ist, wurde dieser jemand nicht nachbesetzt. Es gab ein Handshakeprogramm und alle die diese Handshakes angenommen haben, wurden nicht nachbesetzt. Wir sind grundsätzlich überaltert, speziell in Ö1 und das bedeutet das Durchschnittsalter von Ö1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, legen sie mich jetzt nicht fest, ich schätze ist irgendwas zwischen 40 und 50, würde ich mal sagen. Das heißt wir haben fast eine ganze Generation ausgelassen. Das ist sehr problematisch aber das ist einfach den ökonomischen Bedingungen geschuldet. Der ORF war bis 1995 ein Monopol mittlerweile haben wir 300 Mitbewerber im Fernseh- und Radiomarkt. Daher ist es klar, dass das Unternehmen schrumpft. Da das Unternehmen aber noch nie jemanden gekündigt sozusagen hat, wurde das alles über sozusagen natürliche Abgänge geregelt und das bedeutet wiederum wir haben in den letzten 10 Jahren überhaupt kaum neue Leute rekrutiert. Und damit sozusagen ist uns fast eine ganze

Generation von jüngeren Menschen und damit auch eine Generation von jüngeren Menschen mit Migrationshintergrund, die mit Sicherheit über die entsprechende Qualifikation verfügen hätten, entgangen. Das ist ein Teil des Problems das wir haben, dass wir niemanden Neue einstellen oder kaum jemanden und damit auch nicht Leute mit Migrationshintergrund. Und bevor dieser Personalstop kam sozusagen hat sich die Frage in der Form noch nicht so gestellt.

#00:22:09-8# I: Also wird sich in absehbarer Zeit auch nichts daran ändern?

#00:22:12-9# Ö: Doch. Es wird sich in absehbarer Zeit was daran ändern, weil es einfach eine demographische Entwicklung in der Republik Österreich gibt und diese demographische Entwicklung wird sich mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung, die ich jetzt nicht bestimmen kann, auch im Journalismus und in den Medien widerspiegeln. Daran führt überhaupt gar kein Weg vorbei. Wie mittlerweile, weiß ich nicht, 60 % unserer Redakteurinnen und Redakteure Redakteurinnen sind, aber gut dass Teil der demographischen Entwicklung ist, die sich mit einer gewissen Zeitverzögerung bei uns erst einstellt. Genauso wird das auch sein bei Leuten mit Migrationshintergrund. Wir sind noch nicht so weit, aber in 10 oder 15 Jahren werden wir in jedem Fall soweit sein, weil in 10 oder 15 Jahren, ich weiß es nicht, 40 % aller Studienabgänger der Fachhochschule für Journalismus oder was auch immer Menschen mit Migrationshintergrund sind. Wir machen da aber sozusagen kein selektives Programm. Oder war das verständlich?

#00:23:37-2# I: Ja, das war mir schon sehr verständlich. Aber es wird sich eben in 10 bis 15 Jahren, wäre auch meine Frage gewesen, in welchem Zeitraum sich das wahrscheinlich ändern wird.

#00:23:48-4# Ö: Ja, das ist eine Schätzung. Also ich habe jetzt sozusagen kein empirisches Material, aber ich gehe mal davon aus, dass das so ungefähr so sein wird in 10 bis 15 Jahren.

#00:23:57-6# I: Aber das Stammpersonal das hat größtenteils eben keinen Migrationshintergrund.

#00:24:03-3# Ö: Das Stammpersonal hat zum aller größtenteils, zum ALLER größtenteils keinen Migrationshintergrund.

#00:24:08-9# I: Denken sie zum Beispiel, dass die Mitarbeit von Migranten und Migrantinnen sich positiv auf die Berichterstattung auswirkt.

#00:24:16-2# Ö: Mir ist ja völlig egal, ob jemand einen migrantischen Hintergrund hat oder nicht.

#00:24:20-9# I: Denken sie aber, dass es irrelevant ist ob jemand einen Migrationshintergrund hat, auch was Themenfelder betrifft.

#00:24:29-9# Ö: Ja, ich sehe keinen Unterschied und ich würde mich auch weigern eine Unterschied zur Kenntnis zu nehmen, was die Qualität betrifft. Worauf ich mich aber sehr freue, wenn wir mehr Leute mit Migrationshintergrund haben werden, dass unsere Themenfelder sich ausweiten ja. Weil die größte Panik, die ich habe ist, dass wir die nette, kleine, friedliche aber völlig unbedeutende, liebenswürdige, reiche Republik Österreich beginnen mit der ganzen Welt zu verwechseln. Also wovor ich mich am allermeisten fürchte ist Provinzialismus, um es klar und deutlich zuzusagen, und ich gehe schon davon aus, dass Leute, die Großeltern in Indien oder Syrien oder in Chile oder in Peru oder in Uganda oder sonst irgendwie haben einen sozusagen etwas umfassenderen Blick auf Welt haben und auch eine andere Sicht haben. Ich freue mich sehr darauf, ich werde es leider nicht mehr erleben als aktiver Mensch, also ich sag es ihnen ehrlich werde ich schon noch aber nicht mehr in meiner beruflichen Situation. Da freue ich mich sehr darauf.

#00:25:43-8# I: Meine Frage war eben auf das abgezielt. Eine nächste Frage wäre auf welchem Weg rekrutieren sich ihre Mitarbeiter, sind das Initiativbewerbungen größtenteils oder sind das persönliche Netzwerken, Praktikanten, die bei ihnen anfangen und dann bleiben.

#00:26:00-7# Ö: Alles.

#00:26:03-0# I: Und was überwiegt?

#00:26:03-8# Ö: Also es sind zum Teil, das kann ich jetzt nicht quantifizieren. Zum Teil sind es Initiativbewerbungen, zum Teil also Praktika ein wirklich wichtiges und auch ein sehr gut funktionierendes Vehikel. Oft ist es einfach so, dass jemand kommt und sagt 'Ich habe eine unglaublich tolle Geschichte zu erzählen, ich habe zwar noch nie ein Mikrofon in der Hand

gehabt aber ich bin auf ein Thema gestossen das mir für geeignet erscheint.' und dann überprüft man das und dann entscheidet man sich dafür dieses Thema machen zu wollen und dann lernt man die Leute in einem richtigen Meister-Schüler-Verhältnis an und dann kommen sie noch einmal und dann kommen sie ein drittes mal und so lernen sie schön langsam. Aber wir haben auch ein Assessment-Center, wir haben auch ein institutionalisiertes Eingangstor. Wo die Leute überprüft werden, wo sie gecheckt werden und auf ihre Fähigkeiten hin getestet werden, wo es auch Mikrofontests gibt. Man kann nicht Rundfunk machen ohne über eine entsprechende Stimme und Sprache zu verfügen. Das ist das wichtigste Werkzeug, das wir haben und wenn die Leute dieses Assessment-Center bestanden haben oder positiv hinter sich gebracht haben, dann haben sie gewisse Chancen.

#00:27:39-6# I: Wie wichtig sind persönliche Netzwerke? Weil es in der Literatur teilweise vorkommt, dass persönliche Netzwerke im Journalismus sehr wichtig sind.

#00:27:50-2# Nein, nicht sehr. Sehe ich nicht so. Also natürlich man muss ich eins aufbauen, wenn man mal hier arbeitet ja. Ist klar, aber als sozusagen Voraussetzung spielen sie keine Rolle.

#00:28:02-0# I: Also ein Interviewpartner hat mir gesagt, aus seiner Sicht dass persönliche Netzwerke meistens im Journalismus heruntergespielt werden, sie aber in der Realität wichtig sind, sogar sehr wichtig sind.

#00:28:15-1# Ö: Sehe ich nicht so. Aber ich meine wir dürfen ja unterschiedliche Erfahrungen haben.

#00:28:24-1# I: Aber ich frage nach.

#00:28:24-3# Ö: Nein, nein, nein, nein ich halte das für nicht relevant.

#00:28:29-6# I: Also über Initiativbewerbungen kommt man genauso gut

#00:28:33-6# Ö: Ja, also über sozusagen nur weil jemand kennt, der jemand kennt, der jemand kennt der einen Onkel hat der beim ORF arbeitet, also erstens ist mir das zuwider, lehne ich ab ja, erhöht die Startchancen nicht sondern senkt sie.

#00:28:48-5# I: Okay. Das war klar. Auf welchem Weg wurden ihre migrantischen Journalisten eventuell rekrutiert? Gab es da einen besonderen Weg oder war das ganz normal wie

#00:29:00-4# Ö: Wie bei allen anderen auch. Macht wie gesagt keinen Unterschied.

#00:29:03-9# I: Bei Ö3 hat man mir zum Beispiel gesagt, dass man gezielt die ansprechen musste und dass man gezielt Kooperationen eingegangen ist zum Beispiel mit 'Biber'.

#00:29:14-1# Ö: Nein, nein haben wir nicht getan.

#00:29:24-2# I: Bekomme sie eigentlich viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund?

#00:29:28-0# Ö: Nein. Sehr wenige

#00:29:33-3# I: Was glauben sie ist der Grund warum es so wenig Bewerbungen gibt?

#00:29:37-6# Ö: Also ich denke das hat was mit sozialer Schichtung und sozialer Mobilität zu tun. Wir wissen ja, dass das Bildungssystem in Österreich eigentlich seit den 70er Jahren sich nicht wirklich weiterentwickelt hat und dass die soziale Mobilität erstaunlich gering ist. Akademikerkinder haben Akademikereltern, Hilfsarbeitkinder werden selten Akademiker. Ihnen gegenüber sitzt einer der wenigen Ausnahmen. Die Bildungskarrieren werden in erster Linie sozial vererbt und wir arbeiten und wir sind Ö1. Also ich meine, das ist ein relativ sozusagen elitärer Sender, der sich gezielt in seinem Programm an ein Publikum wendet, dass über überdurchschnittliche Bildungsstandards verfügt und damit über überdurchschnittliche Einkommen, dass nicht ganz jung ist. Die durchschnittliche Ö1-Hörerin, der durchschnittliche Ö1-Hörer ist etwas 55 Jahre alt. Das bedeutet, wenn man bei Ö1 zu arbeiten beginnen will, muss man, das geht nicht anders, über bestimmte Bildungsstandards verfügen über ein bestimmtes Sprachvermögen verfügen und bestimmte Interessen für bestimmte Themen aufweisen oder für bestimmte Genres zum Beispiel klassische Musik, wer interessiert sich schon für klassische Musik und das alles sind Selektionskriterien, die tendenziell dazu führen, dass Menschen mit Migrationshintergrund tendenziell benachteiligt sind. Was aber vermutlich für die zweite oder dritte Generation nicht mehr gilt und nicht mehr gelten wird. Was die

Rekrutierungskriterien betrifft, es geht uns überhaupt nicht sozusagen um die Frage woher jemand kommt oder welchen Reisepass die Eltern oder die Großeltern hatten. Es geht ausschließlich darum, dass wir ein bestimmtes Produkt herstellen, das heißt Ö1 und man um dieses Produkt herstellen zu können man über bestimmte Interessen und über bestimmte Fähigkeiten verfügen muss und da hat natürlich die sozusagen die bildungsbürgerliche Schicht, welche meistens eine Schicht mit sehr geringem Migrationshintergrund darstellt die weitaus besseren Karten.

#00:32:45-0# I: Also sie glauben, wenn ich das jetzt richtig verstanden habe, dass Migranten generell aus Arbeiterfamilien kommen und dass es eher ein soziales

#00:32:55-6# Ö: Ich halte es für ein soziales Problem.

#00:32:57-3# I: Ja okay. Und das ist aus ihrer Sicht der einzige oder der wichtigste Grund warum es so wenige Bewerbungen von

#00:33:06-3# Ö: Ja, das ist mit Sicherheit der Hauptgrund.

#00:33:11-7# I: Könnten sie sich auch vorstellen, dass das bestimmte migrantische Gruppen eben sich denken diese Institutionen also Medien an und für sich generell nicht für sie gemacht sind eventuell?

#00:33:24-1# Ö: Ja kann ich mir vorstellen.

#00:33:25-8# I: Woraus schließen sie das oder könnten sie das genauer ausführen?

#00:33:32-2# Ö: Ich glaube, ich meine ich denke, dass wenn man sich unseren Sender anhört Ö1. Wie gesagt, das ist ein Sender, dass sich an ein bestimmtes Publikum wendet und sowohl von seiner Form als auch von seinen Inhalten sozusagen einfach das weiße einheimische Bildungsbürgertum in erster Linie anspricht, was ich nicht verurteilen will in gar keiner Weise. Es sind Gebührenzahler und haben ein Recht versorgt zu werden.

#00:34:07-5# I: Also ein Interviewpartner hat gemeint, dass es vor allem in der zweiten oder dritten Generation noch eher um den sozialen Aufstieg geht und deshalb der Beruf des

Journalisten eben nicht so dabei hilft diesen sozialen Aufstieg zu erreichen und das da eher so Berufe gewählt werden könnten die eben dem entsprechen.

#00:34:30-5# Ö: Das ist eine interessante These über die ich in der Form noch nie nachgedacht habe und daher kann ich auch dazu nicht wirklich was seriöses sagen.

#00:34:42-9# I: Meine nächste Frage wäre, denken sie dass man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen sollte?

#00:34:50-2# Ö: Ja, ich denke dass sollten wir und wir sind darin nicht besonders gut.

#00:34:55-7# I: Das wollt ich gerade nämlich fragen wie könnte es für sie aussehen?

#00:35:00-2# Ö: Naja ich sagte ja schon. Wir haben ja in den letzten letzten 10 Jahren überhaupt keine Leute angesprochen wir haben ja niemanden neuen beschäftigt, weil es ein Personalreduktionsprogramm gibt daher stellte diese Frage nicht. Würden wir jetzt sagen okay wir brauchen 50 oder 20 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dann würden wir uns das schon überlegen. Wir standen vor dieser Situation einfach nicht. Aber grundsätzlich ja.

#00:35:28-8# I: Wenn sie Personal suchen würden, würden sie diese Personen gezielt ansprechen wollen und wie würden sie das dann machen?

#00:35:39-8# Ö: In aller aller erster Linie würde ich sagen, gelten die Kriterien wie vorhin. Aber bei gleicher Qualifikation wie wir auch bei gleicher Qualifikation auch Frauen bevorzugen, was total in Ordnung ist natürlich. Könnten wir uns ja auch überlegen bei gleicher Qualifikation Menschen mit Migrationshintergrund zu bevorzugen, was ich sehr sehr unterstützen würde. Aber wir sind nicht in der Situation. Also das ist ein Gedankenspiel im Augenblick.

#00:36:15-1# I: Aber in 10 bis 15 Jahren könnte es soweit sein.

#00:36:17-1# Ö: Ja, ja hopefully.

#00:36:19-0# I: Denken sie, dass es notwendig ist strukturelle Rahmenbedingungen auch

beim Radio zu ändern, damit diese Personengruppe mehr Zugang zum Berufsfeld hat?

#00:36:29-3# Ö: Nein.

#00:36:34-5# I: Dann eine kontroverse Frage, aber da würde ich wirklich gerne näher darauf eingehen nämlich glauben sie eine Quote oder anonyme Bewerbungen würden helfen den Anteil zu erhöhen.

#00:36:45-8# Ö: Nein.

#00:36:46-9# I: Warum nicht?

#00:36:47-7# Ö: Warum sollten sie?

#00:36:48-6# I: Warum sollten sie nicht?

#00:36:53-4# Ö: Ich bin in Wahrheit dafür die bestqualifiziertesten zu nehmen und es ist mir völlig egal. Wie gesagt bei gleicher Qualifikation da kann man sich dann wirklich darauf einigen und wir würden es auch mit Sicherheit tun bei gleicher Qualifikation sozusagen Menschen mit Migrationshintergrund. Ansonsten ist ... das ist nicht von vornherein ein positives Kriterium, also es ist nicht a priori ein positives Kriterium. Wir brauchen Leute die was können und die das Medium lieben.

#00:37:30-7# I: Also sie finden jetzt die Qualifikation also die Qualität des Arbeitens wichtiger.

#00:37:36-0# Ö: Ja.

#00:37:36-4# I: Aber würde das jetzt heißen, dass die die bei Ö1 arbeiten, das Stammpersonal, alle am bestqualifiziert sind?

#00:37:46-9# Ö: Wir sind schon ziemlich gut ja.

#00:37:51-7# I: Also ein Interviewpartner hat mir gesagt und das war schon sehr spannend

was er da eingeworfen hat. Er hat nämlich gesagt eine Quote würde helfen, weil es diesen Vorgang beschleunigen würde und er glaubt nicht dass alle die auch in dem Bereich arbeiten am besten qualifiziert sind. Ich führe das noch ein bisschen aus und dann können sie darauf antworten. Weil er sagt es gibt jetzt auch eine Quote nämlich 95 % männlich und weiß.

#00:38:22-6# Ö: Männlich stimmt nicht mehr, weiß aber schon.

#00:38:24-5# I: Also er hat das so eingebracht und ich hätte gerne gewusst wie sie das sehen und warum die Quote aus ihrer Sicht absolut nicht helfen würde?

#00:38:39-2# Ö: Ich erzähle eine kleine Geschichte. Wir haben jetzt mit 1. Juni 32 Leute angestellt. Die kommen aber nicht aus dem nirgendwo, sondern es sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die schon seit 10 bis 15 Jahren bei uns arbeiten und die im wesentlichen dasselbe weiter tun werden wie bisher.

#00:39:04-1# I: Ich nehme an sie waren vorher freie Mitarbeiter.

#00:39:04-6# Ö: Ja, ja und zwar sogenannte fixe freie Mitarbeiterinnen und im Grund wurde sozusagen ihr Dienstverhältnis verändert. Und nach endlosen Gesprächen und Verhandlungen und das hat uns ein Dreivierteljahr beschäftigt wer und wer nicht, warum und wie erklärt man das den Leuten und so weiter und so fort, hatten wir dann diese 32. Und dann habe ich kurz, eine ganz kurze Panikattacke gekriegt und habe mir gedacht 'Jössas'. Hoffentlich ja ist es sozusagen einigermaßen gendergerecht. Wir haben nie darauf gemacht wer Mann oder Frau ist. Nie. Es war einfach kein Kriterium. Es war kein Kriterium. Und dann habe ich mir die Liste mit den 32 Leuten vorgenommen und habe sie gezählt und von diesen 32 waren 24 Frauen und 8 Männer und da war ich so richtig glücklich. Weil es eben da zu keiner Quote bedurfte, wir haben sozusagen die Besten, die Geeignetsten nach verschiedenen Kriterien genommen und das hat geheißen Dreiviertel Frauen und ein Viertel Männer. Habe mir gedacht super. Ich denke über kurz oder lang werden wir die Frage über die wir hier sprechen, das wir ähnlich werden, vielleicht nicht so ausgeprägt, aber eines Tages werden wir hoffentlich doch wieder paar Leute anstellen und dann werden wir plötzlich feststellen wow ein Viertel, ein Drittel, die Hälfte Leute mit Migrationshintergrund. So würde ich es mir wünschen, wenn Chancengleichheit nicht reicht muss man für Chancengerechtigkeit sorgen und wenn eine Quote hilft um diese Chancengerechtigkeit herzustellen, dann bin ich für die Quote.

#00:41:19-2# I: Aber es mag schon sein, dass sie vielleicht eventuell darauf achten, aber andere nicht darauf achten.

#00:41:25-5# Ö: Sie sprechen jetzt aber mit mir.

#00:41:28-3# I: Ja, dass führt ja der Interviewpartner ja auch an. Er sagt sicher wird sich das im Laufe der Zeit ändern, aber um diesen einfach Vorgang zu beschleunigen wäre es notwendig eben diese Quote einzuführen.

#00:41:57-8# Ö: Ich wehre mich nicht grundsätzlich gegen die Quote.

#00:42:00-8# I: Wir haben jetzt eine Quote hat er gemeint, warum nicht eine Quote andersrum.

#00:42:03-4# Ö: Ja ich wehre mich auch nicht. Wir stehen nicht vor dieser Frage, weil wir keine neuen Leute beschäftigen, wir stehen nicht vor dieser Frage. Ich bin Frauen in Aufsichtsräten und im ORF betrifft und in Ministerien und in Führungspositionen bin ich durchaus für die Quote. Lieber wäre es mir und uns allen vermutlich wenn sich Gleichheit ohne Quote regeln ließ, wenn es aber nötig ist und wenn es sinnvoll ist diesen Prozess zu beschleunigen, bin ich durchaus für die Quote, aber wir sind nicht so weit. Wir sind definitiv nicht so weit, weil wir keine neuen Leute beschäftigen.

#00:42:42-1# I: Weil sie ein Aufnahmestopp haben.

#00:42:43-0# Ö: Ja.

#00:42:43-3# I: Aber jetzt generell wären sie für die Quote oder nicht?

#00:42:49-3# Ö: Diese Frage ist ja hundertmal diskutiert worden und wir kennen alle die Argumente dafür oder dagegen. Wenn ich jetzt eine Entscheidung fällen müsste, würde ich sagen 'Ja. Ich bin für die Quote'.

#00:43:04-2# I: Okay. Wie sieht es mit anonymen Bewerbungen aus also ohne Namen, ohne Foto, ohne Geschlecht. Was halten sie davon?

#00:43:11-1# Ö: Habe ich keine Erfahrungen damit. All die Bewerbungen, die an uns zukommen haben alle einen Namen und eine Foto und ein Geschlecht.

#00:43:18-3# I: Okay.

#00:43:20-8# Ö: Ich gehe jetzt aber wirklich einmal aus, dass in unseren nun wirklich politisch über alle Maßen korrekten Ö1 Community, die Frage ob jemand ihren Namen trägt oder meinen Namen trägt genau Null Unterschied macht. Ich unterstelle das einfach einmal positiv, belegen kann ich es nicht.

#00:43:47-4# I: Okay. Ich hatte eine Frage und ich habe jetzt den Faden verloren. Vielleicht kommt sie später noch einmal. Eine Frage noch wie sehen sie die Zukunft in Österreich. Glauben sie es wird mehr Journalisten mit Migrationshintergrund geben, gleich bleiben oder weniger?

#00:44:03-7# Ö: Ja mehr mit Sicherheit.

#00:44:06-4# I: Und warum glauben sie das?

#00:44:08-0# Ö: Weil auch in dieser Berufsgruppe sich die Demographie der Gesamtpopulation spiegeln wird.

#00:44:19-8# I: Eine Frage habe ich noch aber sie überschneidet sich ein bisschen. Generell nicht nur für Ö1 welche Maßnahmen wären aus ihrer Sicht sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen für diesen Beruf sich zu entscheiden?

#00:44:39-8# Ö: Also ich denke die Frage welche Berufe Menschen ergreifen wollen und welche Interessen sie haben und welchen Weg sie gehen wollen, es geht uns nichts an. Das ist eine individuelle Entscheidung, die die Menschen fällen. In dem Augenblick aber wo Menschen sagen ich möchte Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Radio werden. In dem Augenblick sozusagen müssen wir auf den Zug aufspringen und dann bin ich schon, vorausgesetzt wir würden neue Leute beschäftigen, bin ich natürlich aus den vorher genannten Gründen sehr sehr sehr sehr sehr dafür, dass wir mehr Leute mit

Migrationshintergrund beschäftigen. Vorausgesetzt sie verfügen über die entsprechenden Fähigkeiten und Qualifikationen.

#00:45:36-5# I: Aber sie haben vorhin, dass sie sich schon vorstellen können, dass es bestimmte migrantische Gruppen gibt, die glauben dass gewisse Institutionen nicht für sie gemacht sind. Glauben sie nicht, dass man diese Gruppe spezielle ansprechen sollte um ihnen, wissen sie was ich meine?

#00:45:58-7# Ö: Ja, ich kann mich nur wiederholen, sozusagen die Frage geht von der Annahme aus, dass wir in allen möglichen Bereichen nach Leuten fischen. Das tun wir nicht. Wir brauchen keine Leute, wir haben Leute abgebaut jetzt über Jahre hindurch. Wir stehen einfach nicht vor der Situation.

#00:46:16-3# I: Ja, das ist sehr schade eigentlich.

#00:46:18-2# Ö: Das ist bedauerlich ja.

#00:46:22-9# I: Also ich bin an und für sich mit meinen Fragen durch. Ich weiß nicht habe ich irgendwas nicht angesprochen, dass ihnen aber am Herzen liegt.

#00:46:29-5# Ö: Sie haben alles angesprochen.

#00:46:30-3# I: Alles?

#00:46:30-8# Ö: Und wesentlich mehr.

Kategorienchart Interview 8 – Ö1

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Ereignisse, Entwicklungen, Tendenzen, Zustände weltweit abzubilden, zu entscheiden was ist wichtig und was weniger, so objektiv wie möglich zu berichten,	Informationen aufbereiten, Gatekeeper-Funktion, Ausgewogenheit
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Abgeschlossenes Studium erwünscht aber keine formale Voraussetzung. Bildungsweg muss nicht in Österreich abgeschlossen sein.	Abgeschlossenes Studium erwünscht aber keine formale Voraussetzung. Ausländischer Bildungsweg nicht hinderlich
Charaktermerkmale	Neugier, Lust und Leidenschaft für das Medium Radio	Neugier und Leidenschaft für das Medium
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Sprachkenntnisse wichtig, Akzent ist akzeptiert aber nicht in allen Positionen z.B. Nachrichtensprecher	Sprachkenntnisse wichtig, Akzent ist akzeptiert aber nicht in allen Positionen z.B. Nachrichtensprecher
Praktika	-	-
div. Kompetenzen	Einhaltung ethischer Standards	Einhaltung ethischer Standards
3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	Anteil ist eher gering	Anteil ist eher gering
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Nein – Anteil nicht bekannt	Anteil gering und Ist-Stand nicht bekannt
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Ja, aber gegen Quotenregelung. Es wurden keine direkten Maßnahmen ergriffen um diesen Wert zu erhöhen. Aufgrund des Personaleinsparungsprogrammes werden Posten nicht nachbesetzt.	Keine Maßnahmen aufgrund von Personaleinsparungsprogrammen.
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	Ich sehe keinen Unterschied was die Qualität betrifft, aber ich würde mich freuen wenn sich die Themenfelder ausweiten.	Keine Qualitätsunterschiede, aber erweiterte Themenfelder möglich

5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Zum Teil Initiativbewerbungen, zum Teil Praktika, Assessment-Center. Persönliche Netzwerke spielen keine wichtige Rolle.	Unterschiedliche Wege der Bewerbung
Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Sehr wenige.	Sehr wenige Bewerbungen
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Hängt von der sozialen Schichtung und sozialer Mobilität zusammen. Ich halte es für ein soziales Problem.	Soziales Problem
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Ja das sollten wir und wir sind nicht besonders gut darin.	Gezieltes Ansprechen wichtig, aber nicht gut darin
Sollte man strukturelle Rahmenbedingen ändern?	Nein	Nein
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	Nein. Wenn Chancengleichheit nicht reicht man für Chancengerechtigkeit sorgen und wenn eine Quote hilft um diese Chancengerechtigkeit herzustellen, dann bin ich für die Quote.	Chancengleichheit schaffen, wenn das nicht reicht dann Chancengerechtigkeit durch Quote vorstellbar.
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Ja mit Sicherheit, weil auch in dieser Berufsgruppe sich die Demographie der Gesamtpopulation spiegeln wird.	Anzahl wird steigen mit der Bevölkerungsentwicklung.
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	Vorausgesetzt wir würden neue Leute beschäftigen, bin ich natürlich sehr dafür, dass wir mehr Leute mit Migrationshintergrund beschäftigen.	Personaleinsparungsprogramm hemmt Aufnahme neuer Mitarbeiter.

Schriftliche Antwort Interview 9 – Radio Ö24

Radio Ö24 GmbH

Marcel Schachinger, Chefredakteur

I: Interviewerin

R: Befragter Ö24

I: Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgabe hat der Journalismus?

R: Journalismus bedeutet für mich Informationen, Meinungen und Stimmungen aufbereiten und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machen. Dabei gilt es ethische und gesellschaftspolitische Grundsätze einzuhalten. Ich verstehe es auch als Aufgabe des Journalismus Aufklärung zu betreiben und Menschen in ihrer Meinungsfindung zu unterstützen.

I: Welche grundlegenden Fähigkeiten sollten Journalisten aufweisen, die in ihrem Radiounternehmen arbeiten wollen? (formalen Voraussetzungen – Bildungsweg, Charaktermerkmale, Kompetenzen, Sprachkenntnisse, Praktika/Erfahrungen, etc.)

R: Die wichtigsten Kriterien für mich sind: Talent und Interesse am Radiogeschehen – Matura würde ich als Voraussetzung als Einstellung eines Redakteurs sehen, ein Studium jedoch nicht unbedingt. Gutes Deutsch in Wort und Schrift ist eine Grundvoraussetzung, wovon ich auch nicht abrücken kann. Es macht hier jedoch keinerlei Unterschied „woher“ der Bewerber/die Bewerberin stammt. Gute Arbeit im Radio leistet, wer Interesse an der Vielfältigkeit der Themen mitbringt (von Society bis Sport, von Politik bis Musik). Je breitgefächerter das Interessensfeld des Journalisten, desto interessanter ist er/sie für eine Mitarbeit im Radio. Vor allem im Privatrado, da wir keine Redakteure für spezifische Fachgebiete einstellen können – aus Kostengründen.

I: Kennen Sie den Anteil der Journalisten österreichweit, die einen Migrationshintergrund haben bzw. wie hoch schätzen sie diese ein?

R: Ich kenne den Anteil an Journalisten mit Migrationshintergrund nicht, hätte ihn aber höher als 0,5% geschätzt. Ich hätte 3% geschätzt (die Frage ist untenstehend ja beantwortet).

I: Lt. einer Untersuchung von Prof. Herczeg/Publizistik haben 0,5% der Journalisten einen Migrationshintergrund. Halten Sie diesen Anteil für realistisch?

R: Realistisch ja, wobei mir der Anteil schon sehr gering vorkommt.

I: Halten Sie den Anteil der Journalisten mit Migrationshintergrund für ausreichend?

R: Ich denke nicht, dass es hier ein Quote geben sollte bzw. man eine Quote anstreben soll! Für mich ist wichtig, was ein Journalist/eine Journalistin leistet bzw. an Können mitbringt. Der Migrationshintergrund spielt hier absolut keine Rolle.

I: Denken Sie, dass ihre Redaktion kulturell divers zusammengesetzt ist?

Wissen Sie wie viele Journalisten in ihrem Radiounternehmen einen Migrationshintergrund haben?

Wenn ja: Anzahl der migrantischen Journalisten, in welchem Ressort und in welcher Position sind sie tätig - (nur für migrantische Themen zuständig?)

Wenn nein: Warum wird dies nicht erfasst?

R: Wir beschäftigen immer wieder Praktikanten/innen mit Migrationshintergrund – dies stellt für uns keine Hürde im Einstellungsverfahren dar. Aktuell arbeiten im Radiobereich bei uns ein Moderator mit armenischen Wurzeln, sowie zwei deutsche Mitarbeiter.

I: Denken Sie Diversität in der Redaktion sollte aktiv gefördert werden? Welche Maßnahmen wurden evtl. bereits in Ihrer Redaktion ergriffen?

R: Für „aktive“ Förderung sehe ich keinen Bedarf, es richtet sich immer nach der Bewerbungslage. Ich persönlich mache hier (wie schon mehrmals betont) keine Unterschiede.

I: Denken Sie die Mitarbeit von Migranten und Migrantinnen wirkt sich positiv auf die Berichterstattung aus?

R: In Hinblick auf Sensibilität auf spezifische Themen mit Sicherheit.

I: Auf welchem Wege rekrutieren Sie ihre Mitarbeiter? (persönliche Netzwerke, Inserate, Praktika, etc.)

R: Zeitungsinserate, unsere eigene Homepage und Aushang auf FH bzw. Publizistik-Institut.

I: Auf welchem Wege wurden migrantische Journalisten rekrutiert?

R: Auf oben genannten.

I: Bekommen Sie Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund zu Praktika oder Stellenangeboten und wie oft?

R: Ja, in regelmäßigen Abständen, jedoch sehr selten.

I: Was sind aus ihrer Sicht die Gründe für den niedrigen Anteil / Bewerbungen an migrantischen Journalisten?

R: Sie beschreiben dies in Ihrem nächsten Punkt – ich denke dass Menschen mit Migrationshintergrund vielleicht oft Hemmungen haben sich zu bewerben, weil sie der Meinung sind nicht berücksichtigt zu werden. Die ist jedoch ein Trugschluss.

I: Denken Sie man sollte gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen? (Könnte es sein, dass bestimmte Gruppen von Menschen der Meinung sind, dass gewisse Institutionen nicht für sie gemacht seien – vielleicht trauen sie sich nicht)

R: Oben beschrieben!

I: Denken Sie es ist notwendig strukturellen Rahmenbedingungen in den Institutionen zu verändern? (Warum bewerben sie sich nicht, fehlende Netzwerke, negative Klischees – trauen sie sich deshalb weniger?)

R: Ich denke nicht, dass es ein Problem in den Strukturen der Unternehmen gibt in Bezug auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – zumindest spreche ich für unser Unternehmen. Wir

sind für alles offen und repräsentieren das denke ich auch gut nach außen. Der Mangel an Bewerber/innen könnte durch andere Strukturen denke ich nicht ausgemerzt werden.

I: Glauben Sie eine Quote oder anonyme Bewerbungen wären hilfreich?

R: Ich kann nur von unserem Unternehmen sprechen: hier halte ich beides für nicht notwendig, da wir bei Bewerbungen keinen Unterschied machen. Sind unsere Aufnahmekriterien erfüllt hat man Chancen auf den Job, ansonsten nicht – egal welcher Herkunft der/die Bewerber/in ist.

I: Wie sehen Sie die Zukunft in Österreich - wird es mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?

R: Ich denke dass der Anteil auf jeden Fall steigen wird.

I: Welche Maßnahmen wären aus ihrer Sicht sinnvoll, um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?

R: Mehr aktive Arbeit seitens Schule/FH/Universität – das nötige Selbstvertrauen sollte auf diesem Wege aufgebaut werden.

Kategorienchart Interview 9- Ö24

	Paraphrase	Generalisierung
1. Journalismus-Verständnis		
Was bedeutet Journalismus für Sie? Welche Aufgaben?	Journalismus bedeutet für mich Informationen, Meinungen und Stimmungen aufbereiten, Aufklärung betreiben, Unterstützung bei der Meinungsfindung.	Information und Aufklärung,
2. Radiojournalismus		
Welche grundlegenden Fähigkeiten benötigt ein Radiojournalist		
formale Voraussetzungen - Bildungsweg	Matura ist Voraussetzung - Studium nicht.	Matura ist Voraussetzung - Studium nicht.
Charaktermerkmale	Interesse	Interesse
Sprachvermögen (Sprachkenntnisse, Akzent und Ausdrucksweise)	Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift	Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
Praktika	k.A.	k.A.
div. Kompetenzen	Talent, breites Interessensfeld	Talent, Allgemeinwissen
3. Mediale Integration		
Gibt es ausreichend kulturelle Vielfalt im Radio	k.A. aber es sollte keine Quote angestrebt werden	k.A., Quote wird abgelehnt
4. Diversität in der Redaktion		
Ist ihre Redaktion kulturelle divers zusammengesetzt?	Wir beschäftigen immer wieder Praktikanten/innen mit Migrationshintergrund – Aktuell arbeiten ein Moderator mit armenischen Wurzeln, sowie zwei deutsche Mitarbeiter.	Praktikanten und einige Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt.
Sollte Diversität in der Redaktion aktiv gefördert werden?	Für „aktive“ Förderung sehe ich keinen Bedarf, es richtet sich immer nach der Bewerbungslage. Ich persönlich mache hier keine Unterschiede.	Kein Bedarf für Fördermaßnahmen, Qualifikation steht im Vordergrund
Wirkt sich die Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund positiv auf die Berichterstattung aus?	In Hinblick auf Sensibilität auf spezifische Themen mit Sicherheit.	Bei bestimmten sensiblen Themen.
5. Rekrutierung		
Auf welchem Wege rekrutiert ihr Mitarbeiter?	Zeitungsinsertate, eigene Homepage und Aushang auf FH bzw. Publizistik-Institut.	Zeitungsinsertate, Homepage, Aushang auf Unis

Bekommen sie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund	Ja, in regelmäßigen Abständen, jedoch sehr selten.	Sehr selten
6. Gründe für Unterpräsenz		
Was sind die Gründe für den niedrigen Anteil?	Ich denke dass Menschen mit Migrationshintergrund vielleicht oft Hemmungen haben sich zu bewerben, weil sie der Meinung sind nicht berücksichtigt zu werden. Die ist jedoch ein Trugschluss.	Hemmungen seitens Migranten, Meinung sie würden nicht berücksichtigt
Sollte man gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen?	Kein Bedarf	Kein Bedarf
Sollte man strukturelle Rahmenbedingen ändern?	Ich denke nicht, dass es ein Problem in den Strukturen der Unternehmen gibt in Bezug auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund Wir sind für alles offen und repräsentieren das denke ich auch gut nach außen. Der Mangel an Bewerber/innen könnte durch andere Strukturen denke ich nicht ausgemerzt werden.	Keine Problem der strukturellen Rahmenbedingungen, Offenheit nach außen vorhanden.
Wäre eine Quote od. anonyme Bewerbungen hilfreich um den Anteil anzuheben?	Ich kann nur von unserem Unternehmen sprechen: hier halte ich beides für nicht notwendig, da wir bei Bewerbungen keinen Unterschied machen. Sind unsere Aufnahmekriterien erfüllt hat man Chancen auf den Job, ansonsten nicht – egal welcher Herkunft der/die Bewerber/in ist.	Quote u. anonyme Bewerbungen nicht notwendig. Aufnahmekriterien müssen erfüllt sein, Herkunft nicht relevant.
7. Zukunftsperspektive		
Wird es in Zukunft mehr/weniger/gleich viele Journalisten mit Migrationshintergrund geben?	Ich denke dass der Anteil auf jeden Fall steigen wird.	Anteil wird steigen
Welche Maßnahmen wären sinnvoll um Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund zu erreichen?	Mehr aktive Arbeit seitens Schule/FH/Universität – das nötige Selbstvertrauen sollte auf diesem Wege aufgebaut werden.	Aktive Arbeit auf Schule/FH/Universität, Selbstvertrauen aufbauen

Lebenslauf

Persönliche Daten:

Vorname: Sengül

Nachname: Celen

E-mail: s.mara1515@gmail.com

Ausbildung:

1996 – 2001

Handelsakademie in Wien

2005 – 2009

Bachelorstudium am Institut für Publizistik- und
Kommunikationswissenschaften/Universität Wien

02/2012 – 06/2012

Erasmus Studium an der Fakultät für

Kommunikationswissenschaft/Istanbul University

Beruflicher Werdegang

2001 – ff.

Mitarbeiterin Finanzbuchhaltung

Fähigkeiten und

Kenntnisse

MS Office

Sprachen: Deutsch (Muttersprache), Türkisch
(Muttersprache), Englisch (Fließend), Französisch
(Schulkenntnisse)

SAP

12.07.2015