

Journalistische Produktion und ethnische Diversität: Journalisten mit Migrationshintergrund in Deutschland und Schweden

von Heike Graf

Summary

This article presents first results of a case study conducted in the frame of a larger research project on ethnic diversity in German and Swedish newsrooms, which started in January 2007 and was funded by the Baltic Sea Foundation, Sweden. My article is based on semi-structured face-to-face interviews with journalists with migrant backgrounds from the first and second generation of migrants, working within and with main stream media of the host country, about their experience of trans-cultural communication at their places of employment. Starting from the difference-theoretical approach of the distinction between inclusion and exclusion the article wants to empirically examine how ethnicity functions in employment, job conditions, and career possibilities. In the interviews the journalists observe their environment by drawing distinctions. Applying the constructivistic approach that everything could be differently observed I am interested in the distinctions made by the interviewees. The interviewees in both countries make one important distinction in their descriptions: the distinction between competence and incompetence in relation to ethnicity. If an interviewee has reasons to feel a lack of competence due to his or her migration origin he or she pays more attention to the ethnic background when it comes to job conditions and career possibilities. As a result, failures in the career and exclusion from assignments are often explained with ethnic origin. Those who regard migrant origin as an advantage or as part of competence generally speak more of experiences of inclusion and ascribe failures in the career to general market and job conditions. These distinctions have also to do with a media environment that allows and generates inequalities based on ethnicity.

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit inter- bzw. transkultureller Kommunikation in den Redaktionen der Mehrheitsmedien. Gemeint ist die Kommunikation zwischen Differentem, d.h. zwi-

schen Redakteuren mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund, und die Herstellung von Beziehung zwischen unterschiedlichen Kulturen.¹ Kultur ist hier dem Begriff der Nation vorzuziehen, weil die Kommunikation nicht nur auf die klassische Trias von Volk, Staat und Gebiet ausgerichtet ist, sondern eher allgemein auf ein Verständnis über unterschiedliche Orientierungen, die nicht nur diese Trias beinhalten. Im Sinne von Siegfried J. Schmidt ist Kultur ein dynamisches Programm für die „sozial verbindliche kommunikative Gesamtinterpretation des Wirklichkeitsmodells einer Gesellschaft“.² Diese Interpretation fällt bei unterschiedlicher kultureller Sozialisation umso unterschiedlicher aus. Die Vorsilbe „inter“ bezieht sich auf eine Beziehung zwischen zwei abgegrenzten kulturellen Einheiten. Oftmals gibt es diese festen Einheiten nicht mehr, vor allem bei den Journalisten, die der zweiten Generation mit Migrationshintergrund angehören. Sie sind sowohl mit der Kultur der Mehrheitsgesellschaft vertraut als auch mit der des Herkunftslandes. Hier passt die Vorsilbe „trans“ besser, die das Andere mit einbezieht und in der neue Kultur- und Lebensformen durch alte hindurchgehen.³

Der Beitrag basiert auf semistrukturierten *face-to-face*-Interviews, die im Rahmen eines Forschungsprojektes⁴ an der Södertörns högskola (Stockholm) durchgeführt werden und in denen Journalisten mit Migrationshintergrund über ihren Weg zur Anstellung, über ihre Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten in den Mehrheitsmedien berichten. In Deutschland wurden bislang 16 (neun Frauen und sieben Männer) und in Schweden zwölf (acht Frauen und vier Männer) einstündige Interviews im Frühjahr und Herbst 2007 durchgeführt. 15 Interviewte gehören zur ersten Generation der Einwanderer, der Rest zur zweiten. Die Interviewten befinden sich im Alter zwischen 24 und 61 Jahren und haben nord- und osteuropäi-

¹ Vgl. Miriam Meckel, Transkulturelles Medien- und Redaktionsmanagement, in: Grundlagentexte zur transkulturellen Kommunikation, hrsg. v. Andreas Hepp u. Martin Löffelholz. Konstanz 2002, S. 301.

² Siegfried J. Schmidt, Kalte Faszination. Medien-Kultur-Wissenschaft in der Mediengesellschaft. Göttingen 2000, S. 35.

³ Nach Wolfgang Welsch, in: Martin Löffelholz u. Andreas Hepp, Transkulturelle Kommunikation. Einführung in die Grundlagentexte, in: Grundlagentexte (wie Anm. 1), S. 11-33, hier S. 15.

⁴ Das Forschungsprojekt „Mångfaldslinjer: Journalistisk produktion ur ett mångkulturellt perspektiv i Stockholm och Berlin“ [Journalistische Produktion aus der Perspektive von ethnischer Vielfalt in Stockholm und Berlin] begann im Januar 2007, endet im Dezember 2009 und wird von der Baltic Sea Foundation finanziert. An ihm sind zwei Kommunikationswissenschaftler und ein Soziologe beteiligt.

schen, asiatischen, nordafrikanischen und lateinamerikanischen Hintergrund. Weniger als die Hälfte ist fest angestellt, die meisten arbeiten auf der Basis von festen freien Verträgen oder freiberuflich und sind für audiovisuelle Medien tätig. Da den Interviewten Anonymität zugesichert wurde, wurden besonders in den Zitaten alle Angaben zur Identifikation der jeweiligen Person gestrichen. Da die Auswahl der Befragten nicht repräsentativ ist, wird kein Anspruch auf Allgemeingültigkeit erhoben.

Die gesellschaftlichen Diskurse

Als im April 2007 die irakischstämmige Dunja Hayali als Co-Moderatorin des „Heute-Journals“ eingestellt wurde, erregte das in den Medien viel Aufmerksamkeit, denn sie ist die erste Nachrichtenmoderatorin mit Migrationshintergrund im öffentlich-rechtlichen Fernsehen Deutschlands. Ihr Migrationshintergrund wurde zum Nachrichtenswert, und sie musste über 50 Interviews geben. Dunja Hayali spricht von einem „Migrationsbonus“, den viele Journalisten mit anderer Abstammung heute erleben würden.⁵

Seit zwei Jahren werden im deutschen Integrationsdiskurs auch Medienfragen thematisiert. Die Massenmedien gehören zwar nicht zum Kern des 2007 verabschiedeten nationalen Integrationsplans – im Gegensatz zu Fragen des Arbeitsmarktes und der Ausbildung von Migranten –, doch ist ihnen von der Bundesregierung eine besondere Verantwortung bei der Integration übertragen worden. Das mag verwundern, weil die Massenmedien als „vierte Gewalt“ im Staate (neben der Legislative, Judikative und Exekutive) eher den Staat kontrollieren als sich von ihm vereinnahmen lassen sollen. Der Integrationsplan betont zwar, dass die Massenmedien laut Artikel 5 des Grundgesetzes unabhängig seien, jedoch widerspreche das nicht der „Verantwortung im Prozess der gesellschaftlichen Integration von Migrantinnen und Migranten“.⁶ In der Pressemitteilung der Bundesregierung war beispielsweise deutlich zu lesen, dass es „nicht mehr darum [gehe], über

⁵ Dunja Hayali, in: *Draußen? Drinnen? Dazwischen? Migration und Medien: eine offene Beziehung*. Eine Kooperationsveranstaltung der Bundeszentrale für politische Bildung und des Adolf-Grimme-Instituts, Bundespresseamt Berlin: 29.–30.11. 2007.

⁶ Die Bundesregierung (2007): *Der nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen*, in: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-10-18-nationaler-integrationsplan_property=publicationFile.pdf, S. 159 [letzter Zugriff: 1.8.2008].

Menschen ausländischer Herkunft zu berichten, sondern gemeinsam mit ihnen Programme und Medien zu gestalten“.⁷ Die Immigranten sind mithin nicht mehr nur Gegenstand der Medienberichterstattung, sondern sollen an der medialen Produktion auch beteiligt werden. Das wird als eine Maßnahme verstanden, in der Integration von Immigranten auch auf der Ebene der Informationsselektion und -verbreitung zu verstärken versucht wird.

Der Integrationsplan enthält einschlägige Verpflichtungserklärungen von Medien: Die öffentlich-rechtliche ARD verpflichtet sich, „durch gezielte Personalgewinnung und -entwicklung Redakteure, Autoren, Moderatoren und Schauspieler ausländischer Herkunft verstärkt [zu] fördern, die als positive Identifikationsfiguren an exponierter Stelle in den Programmen erscheinen sollen“. Und das ZDF will „die Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund systematisch fortführen und in den nächsten Jahren gezielte Maßnahmen ergreifen, sich einer bevölkerungsrepräsentativen Zusammensetzung des Redaktionspersonals anzunähern“.⁸ Es sollen zwei weitere Moderatoren mit Migrationshintergrund im Nachrichtenbereich eingesetzt sowie ein Redakteursposten für nicht-christliche Religionen vorbereitet werden. Die privaten Rundfunkanstalten dagegen lehnen eine positive Sonderbehandlung ab, da „ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger oder Menschen mit Migrationshintergrund bereits seit Jahren in allen Unternehmensbereichen präsent [sind] – z.B. als Journalisten, Autoren, Marketing- und Eventfachleute, Reporter, Schauspieler oder Moderatoren und alle „jungen Menschen [erhalten], ob mit oder ohne Migrationshintergrund, bei gleicher Eignung eine hoch qualifizierte Ausbildung, die es ihnen ermöglicht, ihre Potenziale zu entfalten und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn einzuschlagen“. Lediglich RTL räumt ein, „junge Menschen mit Migrationshintergrund stärker im Sender integrieren [zu wollen]“.⁹ Die Presse hingegen ist eher reserviert, der „Verband Deutscher Zeitschriftenverleger“ (VDZ) verpflichtet sich lediglich, „aktiv auf die Zeitschriftenverlage zu[zuh]gehen, um mehr Bewusstsein für die Handlungsnot-

⁷ Die Bundesregierung (2007): Der nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Pressemitteilung, in: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Pressemitteilungen/BPA/2006/10/2006-10-10-ib-ag-medien-integration.html> [letzter Zugriff: 1.8.2007].

⁸ Die Bundesregierung (2007): Der nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen, in: [www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan-kurzfassung, property=publicationFile.pdf](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan-kurzfassung_property=publicationFile.pdf), S. 19 [letzter Zugriff: 23.11.2007].

⁹ Ebenda.

wendigkeit zu schaffen und für die Entwicklung geeigneter integrationsfördernder Maßnahmen zu werben“.¹⁰

In Schweden stehen ebenfalls Fragen der Integration von Immigranten auf der politischen Agenda. Seit Beginn des 21. Jahrhunderts hat sich der öffentliche Diskurs auf die ethnische Diskriminierung verlagert, mit dem Ziel, konkrete Hindernisse für die Integration abzubauen. 1999 – sieben Jahre früher als in Deutschland – wurde ein Antidiskriminierungsgesetz („Gesetz über Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von ethnischer und religiöser Zugehörigkeit sowie anderer Glaubensrichtung“) verabschiedet. Auf der Grundlage dieses Gesetzes wurde auch der Medienbereich kritisch nach struktureller und institutioneller Diskriminierung befragt, was 2006 in einen staatlichen Bericht zur Rolle der Medien bei der strukturellen Diskriminierung mündete.¹¹ Darin heißt es, dass die Medien trotz einer globalen und multikulturellen Welt noch immer Vorstellungen von einer homogenen nationalen Gemeinschaft verbreiten, eine Kluft zwischen dem normalen eigenen „Wir“ und dem anderen fremden „Die“ aufbauen würden. Ethnische Minderheiten würden in der Berichterstattung negativ konnotiert und stereotyp dargestellt, Immigranten würden als Gefahr bezeichnet und oft mit Gewalt und Kriminalität in Verbindung gebracht. Die fehlende kulturelle Vielfalt in den Medienredaktionen sei ebenfalls beklagenswert. Lediglich drei Prozent der Journalisten hätten einen Migrationshintergrund bei einem Anteil von 17% an der Bevölkerung.¹² In Deutschland rechnet man mit ähnlichen Ziffern, obwohl keine verlässliche Untersuchung vorliegt.¹³

Aus wissenschaftlicher Sicht muss den staatlichen Berichten zur Diskriminierung vorgeworfen werden, dass die Beobachterperspektive, nämlich die Suche nach struktureller Diskriminierung, derart eingengt ist, dass andere (dem widersprechende) Perspektiven kaum Eingang in die Analyse finden können. Doch im Vergleich zu Deutsch-

¹⁰ Ebenda.

¹¹ Vgl. Stig Arne Nohrstedt u. Leonor Camauër, *Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen* [Das „Wir“ und „Die“ der Medien. Die Bedeutung der Medien bei der strukturellen Diskriminierung]. Bd. 21, Stockholm 2006.

¹² Vgl. Monika Djerf-Pierre u. Anna Levin, *Mediefältets janusansikte: medieeliten, journalisterna och mångfalden* [Das Janusgesicht der Medien: Medieneliten, Journalisten und die Vielfalt], in: *Makten och mångfalden. Eliter och etnicitet i Sverige* [Die Macht und die Vielfalt. Eliten und Ethnizität in Schweden]. Bd. 12, Stockholm 2005, S. 166-226, hier S.172.

¹³ Vgl. Jamil Quaj, *More colour in the media. Employment and access of ethnic minorities to the television industry in Germany, the UK, France, the Netherlands and Finland*, hrsg. v. European Institute for the Media. Manchester 1999, S. 36.

land kann konstatiert werden, dass die Diskussion über Diskriminierung die Medienorganisationen gegenüber der Problematik von Migration und Vielfalt sensibilisiert hat. In Schweden verfügen heute viele Medienorganisationen über so genannte Pläne zur Förderung von kultureller Vielfalt. Eine Befragung von 103 schwedischen Medienorganisationen im Mai und Juni 2008 ergab, dass 87% Prozent der Befragten Maßnahmen zur kulturellen Vielfalt (wie z.B. die Beschäftigung von Journalisten mit Migrationshintergrund) als wichtig und sehr wichtig für die jeweilige Medienorganisation einschätzten, da sie gut für das Geschäft seien und die Berichterstattung in positiver Weise beeinflussten.¹⁴ Es liegt zwar keine vergleichbare Befragung zu Deutschland vor, doch 2006 erschien eine Expertise für Berlin, in der ausgewählte Vertreter von Medienorganisationen zur Beschäftigung von Migranten in den Medien interviewt wurden.¹⁵ Die Verfasser konstatieren, dass die Sensibilität in den Medienorganisationen für dieses Thema (noch) gering sei, dass ein „beträchtliches Unbehagen“ in den Medien gegenüber dem Thema existiere, was sich teils in einem geringen Interesse an einer Teilnahme an der Befragung, teils in einer „Unsicherheit im Umgang mit unserem Thema“ und teils auch in einer offenen Ablehnung des Themas äußerte. Letzteres zeigte sich darin, dass die Befragten die Migrantenfrage als irrelevant für den Journalismus einschätzten.¹⁶

Die Unterscheidung von Inklusion und Exklusion

Das Projekt geht der Frage nach, welche Funktion Ethnizität im journalistischen Produktionskontext erhält. Oder mit anderen Worten: Macht Abstammung einen Unterschied aus? Unter welchen Umständen kommt dieser Unterschied zum Tragen? Um die Rolle von Ethnizität in der transkulturellen Kommunikation in den Nachrichtenredaktionen der Mehrheitsmedien analysieren zu können, wird eine theoretische Perspektive gewählt, die in Anlehnung an Rudolf Stich-

¹⁴ Die Befragung wurde im Rahmen unseres Forschungsprojektes durchgeführt und erste Ergebnisse von Gunilla Hultén vorgestellt: Gunilla Hultén, *Diversity Drive: Ethnicity and Newsroom Cultures*, paper presented at International Association for Media and Communication (IAMCR), 26th World Congress, Stockholm, July 20-25, 2008.

¹⁵ Vgl. Berliner Beiträge zur Integration und Migration: Expertise „Ausbildung von Volontären in den Medien“, hrsg. v. MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung. Berlin 2006, S. 2.

¹⁶ Vgl. ebenda, S. 14, 17.

weh von der Unterscheidung von Inklusion und Exklusion ausgeht.¹⁷ Inklusion und Exklusion bedeuten die Teilnahme und Nichtteilnahme an Kommunikation. Das ist insofern wichtig, da nach Niklas Luhmann unsere Gesellschaft aus nichts anderem als aus Kommunikation besteht.¹⁸ Für Journalisten ist das von besonderer Bedeutung, weil sie Themen für die Kommunikation in der Gesellschaft anbieten. Bei dieser Unterscheidung von Inklusion und Exklusion handelt es sich um eine hierarchische Opposition und damit um keine Entweder-oder-Opposition. Einer der beiden Begriffe dieser Unterscheidung kann als Oberbegriff fungieren.¹⁹ Damit kann Inklusion mit Exklusion korrespondieren und einen dynamischen Prozess konstituieren. Darauf ist bei den jeweiligen Zitaten aus den Interviews zurückzukommen.

Im Zusammenhang mit dem Einschluss und Ausschluss von Personen spricht Stichweh von zwei Mechanismen: vom situativen Mechanismus, d.h. die Adressierung (oder Nichtbezeichnung) von Personen, und vom strukturbildenden Mechanismus, d.h. die Erwartung, die im Verhältnis zur Person gebildet oder im Fall von Exklusion nicht gebildet wird und damit zu einer Kumulation von Ausschlüssen führt.²⁰ Der Integrationsplan bedient sich des situativen Mechanismus, denn er richtet sich an Journalisten mit Migrationshintergrund, die verstärkt an den Medienproduktionen beteiligt und damit in die Produktion integriert werden sollen. Strukturbildende Erwartungen werden in der Regel an die Medienorganisationen adressiert, die in die obigen Verpflichtungserklärungen münden. Lediglich ein Satz bezieht sich auf Erwartungen an die Journalisten mit Migrationshintergrund: „Redaktionspersonal, das Migrations- und Integrationsthemen nicht nur vom Hörensagen, sondern aus der eigenen Biographie heraus kennt, ist zur kompetenten, hintergründigen und schnellen Aufarbeitung von Integrationsthemen unerlässlich.“²¹ Hier wird eine Distinktion vorgenommen, die Journalisten mit Migrationshintergrund eine besondere Kompetenz für Integrationsfragen zuweist. Das kann Formen von Inklusion (der entsprechende Hintergrund) und Formen von Exklusion (der fehlende Hintergrund) auslösen und Vor- und Nachteile für die jeweiligen Journalisten beinhalten. Diese

¹⁷ Rudolf Stichweh, *Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie*. Bielefeld 2005.

¹⁸ Niklas Luhmann, *Organisation und Entscheidung*. 2. Auflage, Wiesbaden 2006.

¹⁹ Vgl. Stichweh, *Inklusion* (wie Anm. 18), S. 62.

²⁰ Vgl. ebenda, S. 135 f.

²¹ Die Bundesregierung (wie Anm. 7), S. 159 f.

Unterscheidung kann situativ sein und damit temporär, jedoch auch einen kumulativen Effekt haben und damit Ungleichheiten entstehen lassen. Ein Beispiel aus den Interviews: Einer der Befragten berichtete, dass er vor 20 Jahren als ausgebildeter Filmwissenschaftler nach Deutschland kam und der Presse Artikel über Filme anbot. Keine Zeitung akzeptierte dieses Thema von ihm, da sie bei seinem ethnischen Hintergrund andere Themen erwartete. Schließlich, um seine Subsistenz zu sichern, gab er auf und konzentrierte sich auf die von ihm erwarteten Themen. Bei seinem Hintergrund wurden nur landesspezifische Themen gefordert, und er wurde von anderen Themen (obwohl er der ausgebildete Experte war) ausgeschlossen.²²

Im Folgenden soll die transkulturelle Kommunikation aus der Sicht der Unterscheidung von Inklusion und Exklusion näher untersucht werden. Die Beispiele basieren auf den im Rahmen des laufenden Forschungsprojektes durchgeführten Interviews. Da es sich in den Interviews um Beobachtungen handelt, kann aus konstruktivistischer Perspektive festgehalten werden, dass es so viele beobachtete Wirklichkeiten wie Beobachter gibt. Da Beobachtungen auf Unterscheidungen²³ basieren, ist es an dieser Stelle interessant, welche Unterscheidungen die Interviewten bei ihren Beobachtungen treffen. Die Unterscheidungen der Interviewten in beiden Ländern sind nicht grundsätzlich verschieden, sondern weisen in der Regel mehr Gemeinsamkeiten auf. Der Artikel stellt daher eine Auswahl dar, die sich auf wiederkehrende Beobachtungen und damit wiederkehrende Unterscheidungen fokussiert.

Inklusion in Medienorganisationen – Anstellung

Weil der Journalismus sowohl in Deutschland als auch in Schweden ein freier, d.h. kein geschützter Beruf ist, fordern viele Medienorganisationen einen geregelten Berufszugang. Üblicherweise ist ein Volontariat in mehreren Redaktionen der jeweiligen Medienorganisation die Regel, bevor ein Journalist angestellt wird. Viele Medienorganisationen fordern ein abgeschlossenes Hoch- oder Fachschulstudium

²² Vgl. Interview Nr. 1D.

²³ Beobachtungen erfolgen mit Hilfe von Unterscheidungen. Wenn ich nichts unterscheide, nehme ich nichts wahr. Spaziere ich in einem Park und nehme den Duft von Flieder wahr, so unterscheide ich diesen Duft von anderen Düften oder Geräuschen oder auch Gesehnissen. Ich wähle diesen Duft aus, im Unterschied zu anderen Düften oder anderen Dingen.

als Voraussetzung für eine Volontariatsstelle. Der einwandfreie Gebrauch der Sprache ist eine grundlegende Voraussetzung. Dies kann für Journalisten mit Migrationshintergrund (besonders aus der ersten Generation) zu gewissen kumulativen Exklusionen führen, worauf später näher eingegangen wird. Die Mitgliedschaft in einer Organisation ist durch eine Reihe von unterschiedlichen Arbeitsverträgen geregelt. Mit der Zeit wurden auch die Arbeitsverträge weiter ausdifferenziert. Man kann fest angestellt oder einen Vertrag als Freiberufler bekommen oder als Freischaffender ohne Vertrag arbeiten. Der Journalismus gilt mittlerweile als Vorreiter einer Entwicklung, in der immer mehr Menschen ohne festes Anstellungsverhältnis arbeiten.²⁴ Seit den 90er Jahren ist der Arbeitsmarkt infolge von Medienkrisen schwieriger geworden und Journalisten mit Migrationshintergrund stehen in beiden Ländern in harter Konkurrenz zueinander.

Die Rolle, die Ethnizität bei der Inklusion von Journalisten mit Zuwanderungsgeschichte in die Medienorganisation spielt, hängt von der Medienorganisation ab. Bei einer Medienorganisation, die sich wie Radio „Multikulti“ speziell an ein multikulturelles Publikum richtete, nahm der ‚nicht-deutsche‘ Hintergrund eine fördernde Rolle bei der Festanstellung im Zusammenspiel mit einem abgeschlossenen Studium und Erfahrung im Journalistenberuf ein. Eine ‚nicht-deutsche‘ Ethnizität galt hier als „Bonus“ für die Anstellung, und ein anderer ethnischer Hintergrund wurde als ein wichtiger Teil journalistischer Kompetenz bewertet.

Bei anderen Medienorganisationen, die sich eher traditionell an das Publikum der Mehrheitsgesellschaft richten, berichten die Interviewten von unterschiedlichen Erfahrungen in Bezug auf ihren ethnischen Hintergrund, so z.B.: „Ich bin die Quote von [Name der Organisation]. (...) Ich bin nämlich gegen den Willen meines Ressortleiters eingestellt worden. Von ganz oben war das eine Entscheidung. Das war gar nicht lustig.“²⁵ Ähnlich dem Genderdiskurs von der „Quotenfrau“²⁶ fühlt sich der Journalist (aus der zweiten Generation der Immigranten) als Vorzeigemigrant. Der Interviewte unterscheidet zwischen einer Quotenperson, die die Stelle wegen des ethnischen Hintergrundes bekommt, und einer Person, die die Stelle

²⁴ Vgl. Siegfried Weischenberg, Maja Malik u. Armin Scholl, *Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland*. Konstanz 2006, S. 39.

²⁵ Interview Nr. 5D.

²⁶ Vgl. u.a. *Warum nicht gleich? Wie die Medien mit Frauen in der Politik umgehen*, hrsg. v. Christina Holtz-Bacha u. Nina König-Reiling. Wiesbaden 2007.

aufgrund der Qualifikation erhält. Diese Äußerung wird noch dadurch verstärkt, dass der unmittelbare Vorgesetzte dagegen war. Der Interviewte berichtet später, dass er keine abgeschlossene Hochschulbildung habe, jedoch jahrelange Erfahrung im Journalistenberuf. Er wurde – nach seinen Beobachtungen – einem Journalisten deutscher Herkunft vorgezogen, da von ihm eine spezielle Kompetenz aufgrund seiner Herkunft erwartet wurde, die der Mitbewerber nicht hatte. Der entsprechende ethnische Hintergrund war also für die Anstellung entscheidend. Das kommentiert er als ein Paradoxon, weil er sich selbst als Deutscher fühle und der ethnische Hintergrund für ihn in der täglichen Arbeit eine geringe Rolle spiele. Doch in der Fremdbewertung wird er an seine Abstammung erinnert, gewissermaßen darauf zurückgeworfen, wenn er auf besondere Erwartungen stößt, die sich an seinen ethnischen Hintergrund knüpfen.

Die Unterscheidung Quote/kompetenter Journalist wurde in mehreren Interviews sowohl in Deutschland als auch in Schweden getroffen: Entsprechend dem deutschen Interviewmaterial beschreibt eine Journalistin das folgendermaßen: „Als ich [als Volontärin] angenommen wurde, war es natürlich meine große Angst, dass ich so eine Ausländerquote erfülle. Das wollte ich eigentlich nicht. Und daher habe ich bei den Chefs nachgefragt. So ganz ehrlich, sag mal: Hat man mich jetzt, um Ausländerquoten zu erfüllen? Sie sagten ‚nein‘. Sie sagten, es hängt wirklich mit der beruflichen Qualifikation zusammen. Anschließend im Volontariat, habe ich ja Höhen und Tiefen erleben müssen aufgrund meiner Herkunft.“²⁷ Die hier Interviewte aus der ersten Generation der Immigranten erwartete, eine Quotenrolle zu erfüllen, doch diese wurde ihr nicht zugeteilt. Auch sie stellt ihren ethnischen Hintergrund in Differenz zur Qualifikation und hofft gleichzeitig darauf, dass andere dies nicht tun. Sie möchte gern an die Antworten der Vorgesetzten glauben, obwohl ihre Erfahrungen im Volontariat dagegen sprechen („Höhen und Tiefen aufgrund meiner Herkunft“). Im Laufe des Interviews wird deutlich, dass sie viele ihrer Beobachtungen aus dieser Perspektive betrachtet. Sie erlebt eine ‚nicht-deutsche‘ Herkunft als Nachteil im Beruf und sieht darin den Grund für die Nichtvergabe von bestimmten Arbeitsaufträgen.

Sich als eine ‚Quote‘ zu fühlen, kann zu Konsequenzen führen. Für einen Journalisten in Schweden endeten sie mit einer Kündigung. Er ließ sich nach der Abwicklung eines Radioprogramms eher abfinden

²⁷ Interview Nr. 8D.

als weiter in anderen Redaktionen zu arbeiten und kündigte seine Festanstellung. Er wollte sich nicht in die Rolle des Quotenmigranten drängen lassen: „Ich will nicht die Alibirolle spielen und an unterschiedliche Redaktionen ausgeliehen werden, um die Migrantenfunktion zu erfüllen.“²⁸ Ethnizität wird als Rechtfertigung empfunden, und es soll lediglich nach außen gezeigt werden, dass entsprechend der internen *Policy* Journalisten mit Migrationshintergrund beschäftigt werden. Ebenfalls von einer Alibirolle handelt folgende Beobachtung aus Schweden: „Nehmen wir z.B. [Name]: Nichts gegen sie. Sie ist adoptiert, kommt von einem christlichen Zuhause und ist am schwedischsten von allen Schweden, was oft so ist, wenn man aus [einem anderen Land] adoptiert ist.“²⁹ Förderung von Vielfalt ist in den Augen der zitierten Journalistin lediglich formelle Förderung von ethnischer Vielfalt und hat nichts mit Vielfalt von unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen zu tun. Sie hält die redaktionelle *Policy* für Schönfärberei. Die Verpflichtungen der Medienorganisationen zur Förderung von kultureller Vielfalt werden als „window dressing“³⁰ bezeichnet: „Wenn [Name der Medienorganisation] es ernst meint, warum stellen sie mich nicht ein? Ich bin eine Frau im richtigen Alter mit dem richtigen ethnischen Hintergrund. Aber die Politik zur Förderung der Vielfalt steht nur auf dem Papier.“³¹ Die Kluft zwischen Verpflichtungserklärung und erlebter Wirklichkeit oder auch der Unterschied zwischen der Erwartung, die man an eine solche Politik stellt, und der nachfolgenden Enttäuschung ist eine wiederkehrende Beobachtung von in Schweden arbeitenden Journalisten. In Deutschland spielt diese Unterscheidung keine Rolle, weil hier offenbar keine bewussten internen Maßnahmen oder auch (noch) keine Überlegungen zur Förderung der kulturellen Vielfalt in den Medienorganisationen existieren.

Allerdings empfinden nicht alle Interviewten ihre Zugehörigkeit zu einer quotenerfüllenden Minderheit als Stigma einer mangelnden Kompetenz, sondern eher als eine spezielle Kompetenz, die von den Redaktionen (tatsächlich) gefragt ist. Eine in Schweden Interviewte sieht den Grund für ihre Festanstellung nach einem Volontariat in einer Kombination von Alter (Jugend), Gender (Frau) und Ethnizität: „Wenn man das Quotierung nennen will, kann man das tun. Aber

²⁸ Interview Nr. 5S.

²⁹ Interview Nr. 7S.

³⁰ Hultén, Diversity (wie Anm. 15).

³¹ Interview Nr. 7S.

ich weiß aus Gesprächen, dass man gern eine junge Journalistin haben will, die man langfristig aufbauen kann, anstatt sie zu anderen Medienorganisationen gehen zu lassen. Aber ich weiß auch, obwohl es keiner laut gesagt hat, dass sie in der Redaktion einen Immigranten brauchen.“³² Sie empfindet hier die Kombination von Alter und Ethnizität als ein Plus für ihre Festanstellung. Dass keiner laut sagt, dass ein Immigrant gebraucht werde, ist in Relation zur herrschenden Diskussion der Quotierung zu sehen, die eine Quote aus der Perspektive der Unterscheidung Inkompetenz/Kompetenz betrachtet. Die Fremdbeschreibung, eine ‚Quote‘ zu sein, geht in der Regel mit einem Mangel an Kompetenz einher.

Nicht alle Beobachtungen der Befragten gehen von der Unterscheidung zwischen Quote und Qualifikation aus. Es lassen sich auch eher pragmatische Unterscheidungen finden, beispielsweise eine Unterscheidung zwischen flexibel und unflexibel. Ein Freiberufler berichtet: „Ich habe mal sogar eine Studiovertretung gemacht, als (...) -Korrespondent (...) Und da spielte jetzt nicht die politische Gesinnung des Senders, sprich wir haben einen Migranten da sozusagen in petto, eine Rolle, sondern einfach, dass ich schnell einsetzbar war (...) und die Sprache beherrschte.“³³ Dieser Journalist kam als Erwachsener 15 Jahre früher nach Deutschland und hatte als Immigrant der ersten Generation Schwierigkeiten, Fuß zu fassen aufgrund sprachlicher Limitierungen und Lücken im kulturellen Wissen. Im Interview beschreibt er jedoch generell seinen Arbeitsweg als erfolgreich. Er sieht sich nicht als ‚Quote‘, sondern als ‚normalen‘, kompetenten Journalisten, der flexibel ist und die erforderlichen Fähigkeiten aufweist.

Aus den Interviews lässt sich ablesen, dass zum einen in Bezug auf das Anstellungsverfahren Unterscheidungen getroffen werden, in denen entweder Ethnizität ein Teil von Kompetenz, d.h. also ein positives Merkmal – eine Art Plus – ist oder Ethnizität einen Mangel an Kompetenz darstellt und damit ein negatives Merkmal – ein Minus – ist. Zum anderen gibt es aber auch Beobachtungen, in denen Ethnizität im Zusammenhang mit Rekrutierung nicht wahrgenommen wird und damit keinen Unterschied erzeugt. In diesen Fällen werden andere Unterscheidungen getroffen wie die oben erwähnte zwischen flexibel und unflexibel. Die in Schweden in letzter Zeit verstärkten Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in den Redaktionen rufen bei den interviewten Journalisten mit Migrationshintergrund in der

³² Interview Nr. 8S.

³³ Interview Nr. 3D.

Regel Enttäuschung hervor, denn sie werden als oberflächlich und als papierne Maßnahmen eingeschätzt, die nichts bewirken.

Arbeitsbedingungen – Auswahl von Themen und Arbeitsaufgaben

Die meisten Interviewten – sowohl in Schweden als auch in Deutschland – beobachten seit geraumer Zeit eine verschärfte Konkurrenz sowie einen unsicheren Arbeitsmarkt. Das trifft jedoch nicht nur für die Journalisten mit Migrationshintergrund zu, sondern gilt gleichermaßen für alle Journalisten.

In einer Medienorganisation wird der Journalist mit bestimmten Erwartungen konfrontiert. An einen Journalisten mit Migrationshintergrund scheinen jedoch besondere Erwartungen geknüpft zu werden. Diese Erwartungen können Vor- und Nachteile mit sich bringen. Sie bringen Vorteile für diejenigen, die sie bedienen. So schreibt die deutsch-türkische Journalistin Ferda Ataman: „Freie Journalistin ‚mit Migrationshintergrund‘ zu sein, ist gar nicht so übel. Wenn ich einer Redaktion eine Geschichte zum Thema Integration anbiete – am besten eine, die meine Türkischkenntnisse erfordert –, verkaufe ich sie garantiert. Mir wird eine höhere interkulturelle Kompetenz unterstellt.“³⁴ Sie hat den ‚richtigen‘ Hintergrund und kann die Erwartungen bedienen, die sich auch im Integrationsplan finden lassen. Eine andere Journalistin begründet ihre höhere interkulturelle Kompetenz mit folgenden Worten: „(...) ich kenne meine *Community* sehr gut. Und ich weiß, wo sie sensibel ist, was ihr wichtig ist und was nicht, wie sie auf so einen Satz reagiert oder nicht, das weiß ich. Deshalb kann ich viel besser damit umgehen als ein deutscher Kollege.“³⁵ Nähe zur eigenen *Community* aufgrund der ethnischen Abstammung öffnet Türen und vermittelt Insiderkenntnisse und damit Vorteile gegenüber anderen Journalisten ohne den entsprechenden ethnischen Hintergrund. Viele der interviewten Journalisten machen ähnliche Erfahrungen: Ihr eigener Migrationshintergrund, ihre eigene ‚Betroffenheit‘ bringen Vorteile bei der journalistischen Arbeit zu diesem Themenkomplex der Migration. Diesen Vorteil bezeichnet ein Jour-

³⁴ Ferda Ataman, „Du bekommst bestimmt einen Job“, in: *Journalistik Journal* v. 28. September 2007, in: <http://journalistik-journal.lookingintomedia.com/?p=59> (letzter Zugriff: 1.6.2008).

³⁵ Interview Nr. 4D.

nalist auch kritisch als „journalistischen unique selling point“, denn man könne nicht behaupten, dass man alle aus dieser *Community* kenne.³⁶ Für ihn geht es im harten Konkurrenzkampf des Verkaufs von Themen mehr um *Branding* als um eine spezielle Sachkenntnis. *Branding* geschieht hier mit dem entsprechenden Namen. Denn die gängige Erwartung sei, dass ein ausländisch klingender Name *per se* Expertenwissen über das Herkunftsland bedeute.

Für einen in Deutschland aufgewachsenen Journalisten aus der zweiten Generation, für den Ethnizität keine Rolle bei der Anstellung spielte, ist hingegen die Nähe zu seiner Herkunftskultur ein Problem, denn er fühlt zu wenig Distanz, um ausgewogen – gerade bei Konflikten – berichten zu können. Dadurch wählt er andere Themen: „Mein Steckenpferd ist weder die Ausländerpolitik oder der (...) Konflikt, sondern ökologische Themen. Ich bin nicht geeignet, einen guten Kommentar zu diesem Konflikt zu schreiben. Ich bin zu einseitig von meinem Elternhaus her geprägt, um eine objektive Sicht einzubringen.“³⁷ Ähnlich geht es einem anderen fest angestellten Journalisten, der nicht in eine Themennische gedrängt werden will: „Als [Nationalität] wäre es relativ leicht gewesen, eine Nische zu besetzen. Und ich habe mich aber selbst immer dagegen gewehrt, halt der Ausländerbeauftragte zu sein.“³⁸ Hier knüpft der zitierte Journalist Migrationsthemen an eine bestimmte normative Rolle, die auf die Wahrnehmung von Ausländerinteressen abzielt. Entgegen gängiger Erwartungen möchte er sich keinesfalls auf diese Rolle festlegen lassen. Analog argumentiert ein Journalist in Schweden: „Ich schreibe über alles Mögliche, wo ich Mensch bin und nicht ‚Blatte‘³⁹ (...). Alle Immigranten in den Medien sprechen ja oft über Integration, Einwanderung (...). Als ich anfing, habe ich gesagt: Nur dass ihr es wisst, ich bin kein ‚Blatte‘ aus Selbstverteidigung, sondern will jede Menge anderer Themen behandeln.“⁴⁰ Der zitierte Journalist lehnt für sich die Einengung auf Integrationsthemen ab; er hat dies von Anfang an deutlich gemacht, als er einen festen freien Vertrag bei einer Zeitung bekam. Das hat die Zeitung zwar akzeptiert, ihn jedoch als den neuen Einwandererkolumnisten präsentiert, der zwar keiner sein will, jedoch seinen Ursprung nicht verleugnen kann: „Ich schrieb

³⁶ Interview Nr. 10D.

³⁷ Interview Nr. 11D.

³⁸ Interview Nr. 10D.

³⁹ Umgangssprachlich für Einwanderer mit nicht nord- und zentraleuropäischer Herkunft, oft negativ besetzt.

⁴⁰ Interview Nr. 11S.

zurück: ‚Ich finde, dass zu viel auf diesen ‚Blatte‘-Quatsch fokussiert wurde. Ich habe andere Interessen, die nichts mit meinem ethnischen Ursprung zu tun haben und die mich interessant machen sollen.‘⁴¹ Der ethnische Hintergrund macht für die Redaktion den Unterschied aus, jedoch nicht für den zitierten Journalisten, der immer wieder beharrlich in seiner Arbeit das Gegenteil zu beweisen hat.

Die Verbindung zwischen Migrationsbiografie und Migrationsthemen bzw. Berichterstattung über das Herkunftsland ist eine gängige Erwartung in den Redaktionen, die durch eine gewissen Beharrlichkeit bekämpft werden kann: ‚Wenn man mich nicht gut kennt, werden von mir [Nationalität] Themen erwartet, wenn man mich lange genug kennt, werden sie nicht mehr erwartet. Meine Themen sind Portraits, Menschen, Geschichten, Kultur. Politik ist nicht so mein Ding.‘⁴² Die in Deutschland arbeitende Journalistin hat sich mittlerweile einen Namen für andere Themen gemacht, und ihr Kampf gegen das Muster, herkunftsbezogene Themen zu behandeln, war erfolgreich. Noch während ihres Volontariats hatte sie mit den gängigen Erwartungen zu kämpfen: ‚In den Sitzungen musste ich mich dreimal melden und kein anderer meldete sich. Der Auftrag wurde mir trotzdem nicht zugeteilt, obwohl auch kein anderer sich dafür interessierte.‘ H. G.: ‚Weil sie Immigrantin sind?‘ ‚Natürlich, ja natürlich. Das in erster Linie.‘⁴³ Es handelte sich um einen eher belanglosen Bericht über ein Ausflugsziel, den sie nicht erhielt. Die ‚falsche‘ Ethnizität, d.h. eine ‚nicht-deutsche‘, sieht die Journalistin als Grund für ihren Ausschluss von der Bearbeitung bestimmter Themen.

Von enttäuschten Erwartungen spricht ein weiterer in Deutschland arbeitender Journalist, der beauftragt wurde, interne Informationen über einen Skandal einzuholen. Die Redaktion war der Auffassung, dass ihm das leicht fallen würde, da er gleicher Abstammung wie die am Skandal Beteiligten sei: ‚Es [gab] den Arbeitsauftrag (...) ich könnte mich ja einfach mal reinsetzen und ich würde dann schon mitkriegen, was da läuft und so. So als sei das halt so eine Art Geheimbrüderschaft und man müsse nur die Sprache können und sei dann schon drin.‘⁴⁴ Er konnte den Arbeitsauftrag nicht erfüllen und musste die Redaktion enttäuschen. Der Journalist war mit einer Erwartung konfrontiert, die vom Verständnis einer homogenen ethni-

⁴¹ Ebenda.

⁴² Interview Nr. 8D.

⁴³ Ebenda.

⁴⁴ Interview Nr. 10D.

schen Gruppe ausgeht: Von gleicher Abstammung zu sein, konnotiert automatisch Zugang zu allen Informationen der eigenen ethnischen Gruppe zu erhalten.

Neben den Erwartungen in Bezug auf die Behandlung von Themen, die einen strukturbildenden Effekt haben, kann es für die Journalisten zum Problem werden, wenn es zu fortlaufenden thematischen Ausschlüssen kommt. Das gilt jedoch nicht nur für Themen, sondern auch für ganze Aufgabenbereiche. Davon berichtet eine Journalistin in Deutschland, die seit 15 Jahren im Geschäft ist. Ihr wurde mehrfach die Rolle vor der Kamera verweigert: „Als ich angefangen habe mit dem Fernsehen, wurde mir eher signalisiert, jetzt lass mal lieber (...). Da haben wir lieber die Blondes. Natürlich haben mir die wenigsten das ins Gesicht gesagt. Also, mir ist nur einmal ganz direkt..., hat mich mal einer zur Seite genommen und gesagt bei dem Casting, er wolle mir es mal ‚off the record‘ sagen, dass im Grunde er mir empfehlen würde, Autorin hinter der Kamera zu werden. Die Zeit sei einfach noch nicht reif für so exotische Fälle wie ich’s bin. Das war auch viele Jahre so und ich glaub’, auch heute gibt es noch immer Bedenken.“⁴⁵ Sie verneint damit den von Hayali erwähnten Migrantenbonus. Nach ihrer Beobachtung findet der Exklusionsmechanismus im Fernsehen als visuellem Medium auf der Basis von Anders-Aussehen (d.h. exotisch aussehen) und nicht der Norm (blond) entsprechend statt. Hier geht es nicht um die Unterscheidung hübsch/hässlich, sondern um Anders-Aussehen im Unterschied zu Gleich-Aussehen. Ihr ‚anderes‘ ethnisches Aussehen empfindet sie als eine Benachteiligung bei der Ausübung von bestimmten journalistischen Tätigkeiten. Diese von der Journalistin erfahrene Exklusion ist nicht nur eine situative und temporäre, sondern eine strukturelle, da ihr lediglich eine Journalistenrolle hinter der Kamera zugewiesen wird. Hier hat Ethnizität und damit ein anderes Aussehen Ungleichheit generierende Effekte.

Arbeitsbedingungen: Kultur und Sprache

„Also als [Nationalität] haben wir hier ganz einfach einen Sympathiebonus. Das gilt aber nicht für türkische, russische oder polnische Kollegen.“⁴⁶ Dieses Zitat einer in Deutschland arbeitenden Journalistin

⁴⁵ Interview Nr. 6D.

⁴⁶ Interview Nr. 2D.

aus Nordeuropa signalisiert, dass nicht alle Immigranten mit gleichem Maß gemessen werden. Gehört man zu einer ethnischen Gruppe, die eine hohe Reputation genießt, ist die transkulturelle Kommunikation erleichtert, und man hat Vorteile im Vergleich zu Kulturen mit geringerer Reputation. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ethnien werden besonders in den deutschen Interviews in unterschiedlicher Weise immer wieder angesprochen. Ist man beispielsweise russischer Abstammung und spricht dazu noch mit Akzent, ist es schwieriger, Aufträge zu bekommen, „weil die Russen genießen keine so gute Publicity wie die Franzosen oder die Amerikaner. Das ist viel cooler, Amerikaner zu sein.“⁴⁷ Ein französischer oder auch englischer Akzent ist eher akzeptiert und manchmal sogar ‚in‘. Schleichende Exklusionsmechanismen beruhen auf dem Unterschied zwischen einem hohen oder niedrigen Prestige einer Kultur. Dieser Unterschied zwischen den Kulturen wird dann problematisch, wenn er zu einem normativen (gut/schlecht) wird. Das Zitat zeigt, dass empfunden wird, dass Russen im Vergleich zu beispielsweise Nordamerikanern schlechter angesehen sind, was letztlich zu Benachteiligungen im Beruf führen kann.

Probleme bei der perfekten Beherrschung der Sprache des Einwanderungslandes werden besonders im Zusammenhang mit Karrieremöglichkeiten in beiden Ländern erwähnt. Eine Journalistin aus der ersten Generation mit einem leichten Akzent berichtet von Reaktionen auf ihre journalistische Tätigkeit: „Wenn man als Mensch mit Akzent irgendwo verkündet: ‚Ja, ich arbeite in deutschen Medien und zwar so, dass ich auch zu hören bin‘, also, da wundern sich alle, und das bremst einen schon.“⁴⁸ Sie empfindet diese Reaktion als einen Hemmschuh in ihrer beruflichen Entwicklung, da man nicht erwartet, dass jemand mit Akzent im Radio zu hören sein kann. Eine ähnliche Erfahrung findet sich auch im schwedischen Material: „Ich war die erste [mit Akzent], der es dank meiner Hartnäckigkeit gelungen war, im Radio gehört zu werden, obwohl es so viel Widerstand gab. (...) Jemand sagte zu mir: Kann nicht ein anderer deinen Text lesen. Das ist eine sehr schöne Reportage, aber (...) Die Hörer sind das nicht gewohnt, das ist das Problem (...) Aber ich lehnte ab. ‚Entweder wollt ihr das ganze Paket, wie es ist oder, wenn ein anderer spricht, mache ich nicht das Programm.“⁴⁹ Der Tenor des Zitats ist: Zum

⁴⁷ Interview Nr. 8D.

⁴⁸ Ebenda.

⁴⁹ Interview Nr. 5S.

Immigranten der ersten Generation gehört der Akzent. Hier geht es nicht um die Distinktion verständlich/unverständlich, sondern um die Distinktion zwischen Sprechen mit und Sprechen ohne Akzent. Eine Sprache mit Akzent, auch wenn sie verständlich ist, wird als ungewohnt bezeichnet und damit als Zumutung für die Hörer verstanden und in der Regel unterbunden. Gewohnheiten können jedoch gebrochen werden, wie das Beispiel zeigt. Paradoxerweise ist das Radiomedium offener, eher geneigt, Akzente zuzulassen als das Fernsehen, wie eine Journalistin aus Deutschland erfuh: „Also, das Aussehen ist eine Geschichte, aber hörbar zu sein, eine ganz andere Geschichte. (...) Es wird nie eine Tagesschausprecherin mit Akzent geben.“⁵⁰ Hier gelten nach ihrer Meinung hartnäckig die Normen des Hochdeutschen: Man darf zwar vom Aussehen des Durchschnittsdeutschen abweichen – wie im Fall von Hayali –, aber nur akzentfrei Nachrichten im Fernsehen moderieren.

Arbeitsbedingungen – Karriere

Nach Niklas Luhmann ist die Karriere nicht auf das „Weiterkommen“ und „Höherklettern“ begrenzt.⁵¹ Es gibt Karrieren, die rückwärts verlaufen oder zu einem Stillstand kommen. In den Interviews sind es die Brüche, die die Interviewten als positive oder negative Einschnitte in der Entwicklung reflektieren und die hier aus der Perspektive der Ethnizität von Interesse sind.

Von einem Einschnitt in seiner Karriere in Deutschland berichtet ein Journalist aus der ersten Einwanderergeneration: „Obwohl die Stelle frei war und sie gesucht haben, haben sie mich trotzdem nicht genommen. Und ich war sehr gut, wie sie gesagt haben. Ich habe mich gefragt, warum? Liegt es daran, dass ich [Nationalität] bin und die denken, okay, für den Einsatz ist es okay, also sozusagen partiell, aber wenn der jetzt als Korrespondent geht, hat er zu wenig Distanz zu den Themen. Das habe ich früher gedacht, aber ich glaube heute nicht, dass das der Grund ist. Das hat eigentlich was mit der Karriereleiter zu tun.“⁵² Der Journalist rechnete früher den Misserfolg sich selbst zu, er habe die ‚falsche‘ Ethnizität für diese Position. Doch nach einiger Zeit änderte er diese Zuschreibung und rechnet den

⁵⁰ Interview Nr. 8D.

⁵¹ Niklas Luhmann, *Organisation und Entscheidung*. 2. Aufl., Wiesbaden 2006, S. 102.

⁵² Interview Nr. 3D.

Misserfolg externen Faktoren zu: Er sei nicht an der Reihe gewesen, eine solche Position zu bekommen. Die veränderte Zuschreibung ist für ihn notwendig, um die Hoffnung auf eine solche Position selbst nicht aufzugeben. Diese Veränderung der Beobachterperspektive hat für ihn eine pragmatische Funktion, denn er kann ja seine Herkunft nicht ändern.

Eine Journalistin, ebenfalls aus der ersten Einwanderergeneration und in Deutschland arbeitend, schreibt den Misserfolg während ihres Volontariats den informellen Kommunikationsproblemen in der Organisation zu: „Im [Name der Medienorganisation] komme ich überhaupt nicht weiter und das hing zu 99,9% damit zusammen, dass die Kollegen Anweisungen vom Chef bekommen hatten, mich nicht zu fördern. Ja, und das wurde dann mir irgendwie Jahre später in so einem Weingespräch erzählt. Da kamen zwei Aspekte zusammen: Frau, der hatte so ein gewisses Problem mit Frauen, und Ausländerin. Ich wäre gerne dorthin gekommen, und ich meine, es liegt nicht nur an mir, dass dieser Weg leider nicht geklappt hat.“⁵³ Frau und Immigrantin zu sein, ist nach ihrer Beobachtung eine doppelte Barriere im Journalistenberuf. Die Motive, warum es nicht geklappt hat, gehören zu den *Incommunicabilia* in der Kommunikation: Keiner spricht darüber, aber alle wissen es. Die Journalistin schreibt explizit ihren Misserfolg externen Faktoren zu und damit ihrem Vorgesetzten, der sich von persönlichen Animositäten leiten lasse. Indem sie jedoch den Misserfolg auf diese Weise begründet, rechnet sie ihn implizit auch sich selbst zu. Für eine Frau mit Migrationshintergrund bleiben bei einem solchen Vorgesetzten die Türen zum Medium verschlossen. Sie fühlt sich ausgeschlossen und damit in ihrer Berufsentwicklung benachteiligt. Die Kombination von Gender und Migrationshintergrund ist eine häufig beobachtete Barriere im schwedischen Material. Ein nahezu klassisches Beispiel ist eine Frau (und noch dazu mit Migrationshintergrund) in einer Sportredaktion, die fast nur aus Männern besteht. Dort ist es besonders schwierig, sich durchzusetzen und ernst genommen zu werden.⁵⁴

Weiterkommen im Beruf bedeutet auch, eine höhere Position zu erhalten. Aber hier scheinen für einen Journalisten mit Migrationshintergrund Hindernisse im Wege zu liegen, wie es ein Journalist aus Deutschland beschreibt: „Momentan stoppt es ein bisschen. Die

⁵³ Interview Nr. 8D.

⁵⁴ Vgl. Interview Nr. 3S.

Situation ist so, wie ich das empfinde, dass eher Menschen vor den Kameras gefragt sind, aber nicht leitende Köpfe. So weit sind wir noch nicht. Aber ich hoffe, dass ich das noch erlebe. Dass man soviel Vertrauen hat, dass jemand, der fünfundzwanzig Jahre Journalismuserfahrung oder fünfzehn Jahre Leitungserfahrung hat, auch weiter gehen kann in eine andere Karriereebene.⁵⁵ In diesem Fall ist ein berufliches Nicht-Weiterkommen ebenfalls den externen Umständen geschuldet, die der Interviewte als einen Mangel an Vertrauen aufgrund seiner anderen Abstammung in Abhängigkeit von der Zeit interpretiert. Karrieremöglichkeiten werden oft in Verbindung mit der Zeit gesehen. Eine in den deutschen Interviews wiederkehrende Beobachtung ist, dass die Medienorganisationen zwar in Bewegung geraten, aber noch nicht reif für größere Veränderungen sind.

Nicht alle Brüche und Misserfolge in der Karriere stehen in Verbindung mit Ethnizität. Ethnizität spielt in den Aussagen kaum eine entscheidende Rolle, wenn die Personen im Allgemeinen mit dem Berufsweg zufrieden sind. Hier werden Hindernisse dann eher im Zusammenhang mit anderen Faktoren verknüpft, wie z.B. mit unzureichender Ausbildung. Dieses Hindernis spielt in Deutschland eine größere Rolle, weil in den deutschen Medienorganisationen stärker auf eine abgeschlossene Hoch- oder auch Fachhochschulausbildung Wert gelegt wird. Die Zufriedenheit mit der eigenen Karriere steht auch im Zusammenhang mit der Position in der Medienorganisation. Hat man beispielsweise eine Leitungsposition inne, wird die Handlungsfreiheit in Bezug auf die weitere Berufsentwicklung als größer empfunden und die Zufriedenheit ist mehr ausgeprägt.⁵⁶

Diejenigen Interviewten, die weniger mit ihrem Berufsweg zufrieden sind, messen ethnischen Faktoren eine größere Rolle bei Misserfolgen in der Karriere bei. Ethnizität wird als Hindernis gesehen, welches noch schwieriger zu überwinden ist, wenn man z.B. eine Frau in einer überwiegend männlichen Redaktion ist. In Deutschland sind nur 37% der Journalisten Frauen,⁵⁷ in Schweden sind es etwa 50%.⁵⁸ Eine von der Mehrheitsgesellschaft abweichende Ethnizität ist in beiden Ländern eine starke Barriere für das Erreichen von

⁵⁵ Interview Nr. 1D.

⁵⁶ Vgl. Interview Nr. 2D.

⁵⁷ Weischenberg, Malik, Scholl, *Die Souffleure* (wie Anm. 25), S. 45.

⁵⁸ Monika Löfgren Nilsson, *Journalistiken – ett könsmarkt fält?* [Journalistik – ein Gebiet der Geschlechterrollen?], in: *Den svenska journalistkåren* [Die schwedischen Journalisten], hrsg. v. Kent Asp. Göteborg 2007, S. 45-54, hier S. 46.

Leitungspositionen. In der Zukunft werden jedoch Veränderungen erwartet. Diese Unterscheidung zwischen Gegenwart und Zukunft weckt wiederum ebenfalls Erwartungen an die Gegenwart und damit für die Entscheidungsfindung in den Medienorganisationen.

Zusammenfassung

Die Distinktionen, die die Interviewten bei der Beschreibung ihrer Erfahrungen in der transkulturellen Kommunikation machen, sind von individuellen Faktoren, von der jeweiligen Medienorganisation, von der Stellung am Arbeitsmarkt und nicht zuletzt auch von der jeweiligen Interviewsituation abhängig. Trotz aller Unterschiedlichkeit können jedoch Gemeinsamkeiten festgestellt werden. Eine wichtige Distinktion, die sich als grundlegend erweist, ist die zwischen Kompetenz und Inkompetenz in Bezug auf Ethnizität. Wenn ein Interviewter – aufgrund von unterschiedlichen Anlässen – seinen ethnischen Hintergrund der Minusseite seiner journalistischen Kompetenz zurechnet, ist er eher geneigt, Brüche und Misserfolge in der Karriere sowie Formen von Exklusionen dem ethnischen Hintergrund zuzuschreiben. Diejenigen Interviewten, die ihren ethnischen Hintergrund als Plus und damit als Teil von Kompetenz auffassen, schreiben z.B. Misserfolge in der Karriere dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie der Organisationskultur und weniger dem ethnischen Hintergrund zu.

Die Distinktionen verweisen auch auf eine Umwelt, die Anlass dazu gibt, dass diese Unterschiede selektiert werden. Es ist eine Umwelt, in der es Journalisten mit Akzent oder auch ‚exotischem‘ Aussehen schwerer haben, in den Medienproduktionsprozess inkludiert zu werden. Sie haben es nur dann leichter, wenn (Nischen-)Erwartungen damit verknüpft werden, wie dergestalt, dass ein Journalist mit Migrationshintergrund *per se* als Experte für Integrationsfragen gilt. Wenn die Unterschiede zu normativen Unterschieden (gut/schlecht) werden, kommen spezielle Mechanismen für Inklusion und Exklusion ins Spiel. Wird nicht allen Kulturen die gleiche Reputation zugeschrieben, dann fühlen sich Journalisten mit ‚weniger privilegiertem‘ kulturellen Hintergrund am Arbeitsmarkt benachteiligt.

Im Herbst 2007 äußerten Journalisten mit Migrationshintergrund auf einer Konferenz über Medien und Migration, dass sie ‚normale‘ Journalisten sein wollen. Sie wollen nicht gefragt werden, woher sie kommen. Sie wollen keine Quotenjournalisten sein, sondern kom-

petente Mitarbeiter.⁵⁹ Ihr ethnischer Hintergrund soll, mit anderen Worten, keinen Unterschied darstellen. Diese Aussagen reflektieren einen Kontext, in dem die Journalisten mit unterschiedlicher Ethnizität eine kleine Gruppe ausmachen. Das Problem besteht nicht darin, dass sie sich unterscheiden, sondern wie in der Gesellschaft mit diesem Unterschied umgegangen wird. Er wird erst dann zum Problem, wenn er an normative Unterscheidungen gekoppelt ist. Wenn ein ethnischer Unterschied *per se* weniger Kompetenz bedeutet, man also als weniger qualifiziert betrachtet und von Arbeitsaufträgen ausgegrenzt wird, was sequenziellen Charakter annehmen kann, haben wir ein ernstes Problem in einer Gesellschaft, die immer mehr von Einwanderung geprägt wird.

Literaturverzeichnis

- Ferda Ataman, „Du bekommst bestimmt einen Job“, in: Journalistik Journal v. 28.9.2007, in: <http://journalistik-journal.lookingintomedia.com/?p=59> [letzter Zugriff: 1.6.2008].
- Berliner Beiträge zur Integration und Migration: Expertise „Ausbildung von Volontären in den Medien“, hrsg. v. MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung. Berlin 2006.
- Die Bundesregierung (2007): Der nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen, in: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-10-18-nationaler-integrationsplan_property=publicationFile.pdf [letzter Zugriff: 1.8.2008].
- Die Bundesregierung (2007): Der nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Pressemitteilung, in: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Pressemitteilungen/BPA/2006/10/2006-10-10-ib-ag-medien-integration.html> [letzter Zugriff: 1.8.2007].
- Monika Djerf-Pierre u. Anna Levin, Mediefältets janusansikte: medieeliten, journalisterna och mångfalden [Das Janusgesicht der Medien. Medieneliten, Journalisten und Vielfalt], in: Makten och mångfalden. Eliter och etnicitet i Sverige [Die Macht und die Vielfalt: Eliten und Ethnizität in Schweden]. Bd. 12, Stockholm 2005, S. 166-226.
- Draußen? Drinnen? Dazwischen? Migration und Medien: eine offene Beziehung. Eine Kooperationsveranstaltung der Bundeszen-

⁵⁹ Draußen? (wie Anm. 5).

- trale für politische Bildung und des Adolf-Grimme-Instituts, hrsg. v. Bundespresseamt Berlin 29.–30.11. 2007.
- Dunja Hayali, in: Draußen? Drinnen? Dazwischen? Migration und Medien: eine offene Beziehung. Eine Kooperationsveranstaltung der Bundeszentrale für politische Bildung und des Adolf-Grimme-Instituts, Bundespresseamt Berlin 29.–30.11. 2007.
 - Gunilla Hultén, Diversity Drive: Ethnicity and Newsroom Cultures, paper presented at International Association for Media and Communication (IAMCR), 26th World Congress, Stockholm, July 20–25, 2008.
 - Martin Löffelholz u. Andreas Hepp, Transkulturelle Kommunikation. Einführung in die Grundlagentexte, in: Grundlagentexte zur transkulturellen Kommunikation hrsg. v. dens. Konstanz 2002, S. 11-33.
 - Monika Löfgren Nilsson, Journalistiken – ett könsmarkt fält? [Journalistik – ein Gebiet der Geschlechterrollen?], in: Den svenska journalistkåren [Die schwedischen Journalisten], hrsg. v. Kent Asp. Göteborg 2007, S. 45-54.
 - Niklas Luhmann, Organisation und Entscheidung. 2. Aufl., Wiesbaden 2006.
 - Miriam Meckel, Transkulturelles Medien- und Redaktionsmanagement, in: Grundlagentexte zur transkulturellen Kommunikation hrsg. v. Andreas Hepp u. Martin Löffelholz. Konstanz 2002, S. 299-318.
 - Stig Arne Nohrstedt u. Leonor Camauër, Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen [Das „Wir“ und „Die“ der Medien. Die Bedeutung der Medien bei der strukturellen Diskriminierung]. Bd. 21, Stockholm 2006.
 - Jamil Quaj, More colour in the media. Employment and access of ethnic minorities to the television industry in Germany, the UK, France, the Netherlands and Finland, hrsg. v. European Institute for the Media. Manchester 1999.
 - Siegfried J. Schmidt, Kalte Faszination. Medien-Kultur-Wissenschaft in der Mediengesellschaft. Göttingen 2000.
 - Rudolf Stichweh, Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie. Bielefeld 2005.
 - Warum nicht gleich? Wie die Medien mit Frauen in der Politik umgehen, hrsg. v. Christina Holtz-Bacha u. Nina König-Reiling. Wiesbaden 2007.
 - Siegfried Weischenberg, Maja Malik u. Armin Scholl, Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland. Konstanz 2006.