

INHALT

1	Einführung: Mikropolitik und Rundfunkwandel	15
1.1	Forschungsgegenstand und Forschungsfeld	15
1.2	Fragestellungen und Zielsetzungen der Arbeit	17
1.3	Arbeitsschritte und Methoden	18
1.3.1	Arbeitsschritte	18
1.3.2	Methoden	20
1.4	Begriffsdefinitionen: Politik und Mikropolitik	22
1.4.1	Zum Politikbegriff	22
1.4.2	Mikropolitik	24
1.5	Forschungsstand	27
2	Historische Bedingungen für die Programm- und Strukturreformen seit der Zulassung privater Rundfunkanbieter	29
2.1	Politische, rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen	29
2.1.1	(Rundfunk-)politische Weichenstellungen in den siebziger Jahren	29
2.1.2	Medienpolitik in Hamburg als Standortpolitik	31
2.2	Entstehungsbedingungen der Hamburg-Welle	31
2.3	Chronik der Reformen	35
2.3.1	Die Programmreform von 1988	36
2.3.2	Die Programmreform von 1991/1992	38
2.3.3	Die Programm- und Strukturreformen von 1993/1994	41
3	Theoretischer Ansatz: Rundfunkorganisation und Mikropolitik	43
3.1	Gesellschaftlicher Wandel und Rundfunkorganisation	43
3.2	Organisationstheorie - Kommunikation - Mikropolitik	44
3.2.1	Neue Paradigmen der Organisationslehre	44
3.2.2	Die Rolle von Kommunikation in handlungstheoretischen Organisationskonzepten ..	45
3.3	Das Konzept der strategischen Organisationsanalyse	45
3.3.1	Strategisches Verhalten	47
3.3.2	Machtstrukturen in Organisationen	48
3.3.3	Das Konzept des Spiels	48
3.4	Begriffsdefinitionen: „Rationalität“ und „Kontingenz“	50
3.5	Besonderheiten der Organisation Rundfunk	51
3.5.1	Das Zielsystem öffentlich-rechtlicher Rundfunk	51
3.5.2	Öffentlich-rechtlicher Rundfunk als bedarfs- bzw. gemeinwirtschaftliches Unternehmen	53
3.5.3	Verortung des Untersuchungsgegenstandes Rundfunkanstalt	54
3.6	Mikropolitik: Merkmale des Politischen im Handeln der Akteure	55
4	Anlage und Ergebnisse der Untersuchung	57
4.1	Erkenntnisinteresse: Rationalität, Macht, Spiele, Kontingenz	57
4.2	Methodische Überlegungen und Entscheidungen	58
4.2.1	Methoden der Datenkonstruktion	58
4.2.2	Methoden der Datenanalyse	59
	(1) Quantitative Methodologie	59
	(2) Qualitative Methodologie	59
4.3	Untersuchungspläne	61
4.3.1	Untersuchungsplan: Einzelfallanalyse	61

4.3.2	Untersuchungsplan: Dokumentenanalyse	62
4.4	Untersuchungsverfahren	64
4.4.1	Auswahl der Experten und Interviewpartner	64
4.4.2	Erhebung	65
4.4.2.1	Expertengespräche	66
4.4.2.2	Qualitative Interviews	67
	(1) Akteure, Tätigkeitsfelder, Handlungspotenziale	67
	(2) Die Erstellung des Gesprächsleitfadens	70
4.4.3	Aufbereitung	75
	(1) Wörtliche Transkription	76
	(2) Konstruktion deskriptiver Systeme	76
4.5	Auswertungsverfahren	77
4.5.1	Strukturierende Inhaltsanalyse	77
4.5.2	Interpretation	78
4.6	Erfahrungen mit den Interviews, Forschungsprobleme	78
5	Ergebnisse der Befragungen	80
5.1.	Vorgehen und Klassifizierung der Akteure	80
5.1.1	Arbeitsschritte bei der Auswertung	80
5.1.2	Zielkategorien der Akteure	80
5.1.3	Beteiligung der Akteure bei den Reformschritten	82
5.2	Gründe für die Reformen aus "innenpolitischer" Perspektive	83
5.3	Offizielle Ziele für die Reformen - Die Perspektive der Leitenden	87
5.4	Initiativen für die Reformen	91
5.5	Persönliche Ziele und Erwartungen der Akteure	92
5.5.1	Die "alten Hasen"	93
5.5.2	Die "Jungen Wilden"	95
5.5.3	Die "Zeitungsmacher"	97
5.5.4	Die "Reformbetreiber"	97
5.5.5	Die ehemaligen Leiter	99
5.5.6	Die "Unbelehrbaren", die "Aufklärer" und die "Emigranten"	100
5.5.7	Weitere Zielkategorien	101
5.6	Konflikte	104
5.6.1	Alle Akteure gegen die alte Leitung	106
5.6.2	"Aufklärer" und andere Verteidiger des Minderheitenprinzips gegen Modernisierer	109
5.6.3	Formatierungsbefürworter gegen Formatierungsgegner	111
5.6.4	Intendanz gegen die neue Leitung	114
5.6.5	Neue Leitung gegen leitende Mitarbeiter	115
5.6.6	Redakteursausschuss und Redakteursversammlung als Konfliktforum	115
5.6.7	Konfliktmanagement der neuen Leitung	117
5.6.8	Zusammenfassende Bewertung der Konflikte	117
5.7	Koalitionen und Konkurrenzen	121
5.7.1	Alte Freundschaften, alte Feindschaften und Familienbande	122
5.7.2	"Aufklärer" und alte Leitung gegen die "Formatierungsbefürworter"	123
5.7.3	"Aufklärer" und "Formatierungsbefürworter" gegen alte Leitung	123
5.7.4	"Aufklärer" und Gefolge gegen Formatierungsbefürworter	124
5.7.5	Intendanz und Festangestellte gegen alte Leitung	125
5.7.6	Neue Leitung, "Junge Wilde" nebst Gefolge gegen "Aufklärer" nebst Gefolge	126
5.7.7	Generationenkonflikt: Koalition von Jungen gegen Alte	127
5.8	Gestaltungspotenziale der Akteure	128
5.8.1	Das Verhalten des Personalrats als Rahmenbedingung	129
5.8.2	Gestaltung 1988/92: Vorschläge für den Papierkorb und eine Leitung,	

	die sich nichts zutraut	129
5.8.3	Gestaltung 1994: Top down und erfolgreich mit alten Verlierern und jungen Gewinnern	131
5.9	Steuerung	132
5.9.1	Die Intendanz	132
5.9.2	Die alte Leitung	134
5.9.3	Die neue Leitung	135
5.9.4	Die Mitarbeiter	136
6	Zusammenschau der Programm- und Strukturreformen aus mikropolitischer Perspektive	137
6.1	Mikropolitische Ziele, Konflikte, Koalitionen und Gestaltungspotenziale bei der Programmreform 1988/89	138
6.1.1	Mikropolitische Ziele: Persönliche Ziele und Erwartungen der Akteure 1988/89.....	138
6.1.2	Mikropolitische Konflikte 1988/89	140
6.1.3	Koalitionen und Konkurrenzen 1988/89	141
6.1.4	Gestaltungspotenziale 1988/89.....	142
6.2	Mikropolitische Ziele, Konflikte, Koalitionen und Gestaltungspotenziale bei der Programmreform 1991/92	142
6.2.1	Mikropolitische Ziele: Persönliche Ziele und Erwartungen der Akteure 1991/92.....	142
6.2.2	Mikropolitische Konflikte 1992	144
6.2.3	Mikropolitische Koalitionen bei der Programmreform 1991/92.....	148
6.2.4	Gestaltungspotenziale 1991/92.....	149
6.3	Mikropolitische Ziele, Konflikte, Koalitionen und Gestaltungspotenziale bei der Programm- und Strukturreform 1993/94.....	149
6.3.1	Mikropolitische Ziele: Persönliche Ziele und Erwartungen der Akteure 1993/94.....	150
6.3.2	Mikropolitische Konflikte 1993/94	151
6.3.3	Mikropolitische Koalitionen bei der Programmreform 1993/94.....	153
6.3.4	Gestaltungspotenziale 1993/94.....	153
6.4	Die Handlungen der Akteure als Mikropolitisches Spiel	154
6.4.1	Kontingenz, Rationalität, Spiele 1988.....	154
6.4.2	Gruppenspiele 1992: Sturz der Leitung.....	155
6.4.3	Das "Junge-Manager-Erfolg"- Spiel.....	156
6.4.4	Individuelles Macht-Spiel eines Einzelakteurs	156
7	Zusammenfassung und Ausblick: Identifizierung und Umsetzung von Faktoren erfolgreicher Arbeits- und Organisationsgestaltung	158
	Verzeichnis der Interviewpartner	162
	Literatur.....	165