

**DJV-Journalistinnentag 2010**  
am 6./7. März 2010 in Köln  
Hotel Park-Inn Köln City-West

# Generation „Emma“ – Generation „@“

Wie Frauen Medien und Medien Frauen  
bewegen. Generationen im Gespräch.

## DOKUMENTATION

GEWERKSCHAFT  
DER JOURNALISTINNEN  
UND JOURNALISTEN

DEUTSCHER  
JOURNALISTEN-  
VERBAND



# Inhaltsverzeichnis

- ▶ Programm ▶ Seite 3
- ▶ Einführung/Begrüßung Dr. Mechthild Mäsker ▶ Seite 4
- ▶ Grußwort Ulrike Kaiser ▶ Seite 6
- ▶ Podiumsdiskussion „Das rote Sofa“  
mit Judith Rakers und Carmen Thomas ▶ Seite 8
- ▶ Berichte aus den Workshops
- ▷ Workshop 1: „Der Samurai-Impuls:  
Jede(r) für sich oder gemeinsam sind wir stark“  
Referentin: Christa Schiffer ▶ Seite 37
- ▷ Workshop 2: „Gläsernes Profil –  
Jobperspektive: Twitter, Blog und Facebook  
als „Laufsteg“ oder als „Netzfalle“?  
Referentin: Tina Groll ▶ Seite 42
- ▷ Workshop 3: „Crossmedia – Spezialisierung:  
Wie viele Medien sind unter einen  
Journalistinnenhut zu kriegen?“  
Referentin: Libuse Cerna ▶ Seite 48
- ▷ Workshop 4: „Spaß an der Führung – Angst  
vor Macht? Strategien auf dem Weg an  
die Spitze“  
Referentin: Heidi Sonja Ross ▶ Seite 53
- ▷ Workshop 5: „Mappe super – aber wo ist das Profil?“  
Referentin: Angelika Lipp-Krüll ▶ Seite 60
- ▶ Diskussionsrunde „Talk im Kreis“ ▶ Seite 67
- ▶ Feedback ▶ Seite 85
- ▶ Pressestimmen ▶ Seite 89

# Programm

## Samstag, 6. März 2010

- Bis 13.30 Uhr **Come together**
- 13.30 Uhr **Begrüßung**  
Dr. Mechthild Mäscher (Vorsitzende des DJV-Fachausschusses Chancengleichheit)
- Eröffnung**  
Ulrike Kaiser (stellvertretende DJV-Bundesvorsitzende)
- 14.00 Uhr **Das rote Sofa** (Diskussionsrunde)  
Teilnehmerinnen:  
*Carmen Thomas*, Journalistin, Geschäftsführerin der 1. ModerationsAkademie für Medien und Wirtschaft  
*Judith Rakers*, ARD-Nachrichtensprecherin, NDR-Moderatorin
- Moderation: Dr. Mechthild Mäscher
- 15.30 Uhr **Kaffeepause**
- 16.00 – 19.00 Uhr **Workshops**
- 19.30 Uhr **Gemeinsamer Abend**

## Sonntag, 7. März 2010

- 9.00 – 12.00 Uhr **Workshops**
- 12.00 Uhr **Mittagsimbiss**
- 13.00 Uhr **Berichte aus den Workshops**
- 13.30 Uhr **Talk im Kreis** mit:  
*Marlies Hesse*, Journalistin, Geschäftsführerin des Journalistinnenbundes  
*Dr. Annegret Witt-Barthel*, Journalistin, Hamburger Institut für berufliche Bildung-Öffentlichkeitsarbeit  
*Tina Groll*, Redakteurin bei Zeit-Online (Wirtschaft/Karriere), Vorstandsmitglied netzwerk recherche  
*Chris Köver*, Mitherausgeberin und -chefredakteurin „Missy Magazine“
- 15.00 Uhr **Schlussworte**

## Begrüßung


### Dr. Mechthild Mäsker

Vorsitzende des DJV-Fachausschusses Chancengleichheit



Liebe Kolleginnen,

im Namen des DJV-Bundesfachausschusses Chancengleichheit heiße ich Sie herzlich willkommen. Ich freue mich über das große Interesse am diesjährigen Journalistinnen tag.

Unter dem Titel „Generation EMMA – Generation  – Wie Frauen Medien und Medien Frauen bewegen – Generationen im Gespräch – wollen wir heute und morgen miteinander Erfahrungen austauschen, Ideen und Vorstellungen für die Zukunft.

Wir laden dazu ein, weil uns beim letzten Journalistinnen tag hier in Köln aufgefallen ist, wie viel wir voneinander lernen können, Ältere und Jüngere. Von den erfahrenen Kolleginnen etwas über Kämpfe und Ziele, über die gläserne Decke, Emanzipationserfolge, aber auch den Hindernisparcours namens Karriere – und von den Jüngeren etwas über ihre heutigen Herausforderungen im journalistischen Alltag und als Frauen im Journalismus, über neue Weg und Ziele, über die Chancen und Risiken heute und viele kreative Ideen.

Darum also haben wir zum Erfahrungs- und Gedankenaustausch eingeladen, einmal auf dem Podium, dem Roten Sofa, mit Judith Rakers und Carmen Thomas, zum anderen in den Workshops heute und morgen.

Das Ziel ist, wir wollen hin zu mehr Gleichstellung und Chancengleichheit in den Medien, hin zu mehr Solidarität und starken Seilschaften (nicht immer nur Netzwerken!) unter Frauen, hin auch zu neuen Weibs-Bildern in den Medien – und vielleicht auch hin zu einem neuen Feminismus?

Und zwar Feminismus im Sinne von: Recht auf politische und gesellschaftliche Teilhabe, Chance ökonomischer Unabhängigkeit, Recht auf Bildung sowie Recht auf selbstbestimmtes Leben ohne Gewalt.

Viele werden sagen: gibt es doch, haben wir schon längst, aber ist das wirklich so?

Beispiel politische und gesellschaftliche Teilhabe:

Der Frauenanteil in den Parlamenten und Regierungen kommunal, national und europäisch, stagniert seit Jahren zwischen 30 und 33 Prozent. Schleswig-Holstein, einst ein frauenpolitisches Vorzeigeland (erste Frauenministerin, Bischöfin, Landtagspräsidentin, Ministerpräsidentin...) hat jetzt einen Gute-Laune-Bär an der Regierungsspitze, der (Stichwort „Bauer sucht Frau“) nur sehr schwer eine (einzige) Ministerin für sein Kabinett finden konnte. Was herauskommt, wenn ein Peter Harry Carstensen und ein Wolfgang Kubicki auf Ministerinnensuche gehen, konnten wir uns ja denken. Und statt einer Frauenministerin haben wir heute einen Gleichstellungsmi-nister. Außerdem: Der Frauenanteil in Management-Positionen liegt im europäischen Schnitt bei 12,5 %, in Deutschland wird nur eines der 30 DAX-Unternehmen von einer Frau geführt.

#### Beispiel ökonomische Unabhängigkeit:

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt, wie gerade die Gleichstellungskommissarin Viviane Reding wieder moniert hat, in Deutschland 23 Prozent – im EU-Schnitt sind es 18 % - Deutschland liegt an fünft letzter Stelle. Studien besagen: Im Journalismus sind es im Schnitt 250 Euro monatlich (lt. Weischenberg; lt. österreichischer Studie dort sogar 500 Euro monatlich, siehe [www.journalist.at](http://www.journalist.at)); die DJV-Freien-Studie weist auch erschreckende Unterschiede in den Honoraren auf. Und Hartz IV und die Wirtschaftskrise haben auch und ganz besonders Auswirkungen auf weibliche Arbeitskräfte und Arbeitsplätze.

#### Beispiel Recht auf Bildung:

Grundsätzlich ja, in Deutschland anerkanntes Recht und hier sind sogar die Mädchen im Durchschnitt sehr erfolgreich und gut, so dass es schon Jungenförderung als neues großes Thema gibt, weil die in der Schule nicht mehr so mitkommen. Aber: auch bei den Mädchen sind soziale Herkunft, Migrationshintergrund u.ä. Faktoren ein Bildungshindernis. Und trotz der besseren (Aus-)Bildung kommen wir nicht voran in die Führungs-, Entscheidungs- oder Machtpositionen.

#### Beispiel selbstbestimmtes Leben ohne Gewalt:

Jede siebte Frau in Deutschland ist statistisch einmal im Leben Opfer sexueller Gewalt. Wir berichten als Journalistinnen über Kindesmissbrauch, physische und psychische Gewalt. Hier sind Frauen mit Migrationshintergrund häufig besonders betroffen. Wenn wir also auch vielleicht nicht selbst direkt betroffen sind, kennen wir doch durch unseren Beruf die entsprechenden Fälle als Reporterinnen.

All das zeigt: frauenpolitische und journalistische Visionen sind für die Zukunft weiterhin nötig, auch und besonders mit dem Blick auf die Frauen in den Medien. Dazu zählt als weiterer Aspekt das Thema „Weibs-Bilder“. Germany's Next Topmodel mit Heidi Klum zeigt ein nach meinem Verständnis erschreckendes Mädchenbild. Tausende wollen Models werden, haben sich Klum zum Vorbild genommen (statt etwa Merkel, die mächtigste Frau Europas...). Die Zeitschrift „Brigitte“ verzichtet bekanntermaßen auf professionelle Models, die Chefredaktion hat aber eiligst versichert, dass das Blatt jetzt auf keinen Fall ein „plus-size-Magazin“ werde – das ist dann auch deutlich zu sehen. Laut Global Media Monitoring 2010 sind von den Personen, die am Stichtag in den Nachrichten vorkamen, nur 23 Prozent weiblich – 2005 waren es 22 Prozent. Und da ist der Merkel-Faktor schon eingerechnet... (siehe [www.journalistinnenbund.de](http://www.journalistinnenbund.de))

Wir werden diese Fragen und Themen nicht alle in diesen beiden Tagen lösen und klären können, aber einiges davon, was uns im täglichen Berufsleben begegnet, können wir miteinander diskutieren, und das wollen wir jetzt tun. Dazu gibt es hoffentlich viele Anregungen in den Workshops und den Podien, hoffentlich viele Ideen (auch für den DJV nutzbare) und das alles zum Nachlesen in der späteren Dokumentation zum Kongress.

Noch einmal also herzlich willkommen, ich freue mich, der Fachausschuss freut sich auf fruchtbare Debatten und lustvolle Diskussionen mit Euch!

## Grußwort

### Ulrike Kaiser

Stellvertretende DJV-Bundesvorsitzende

Liebe Kolleginnen, kennen Sie den? Fragt der kleine Sohn den Vater: „Papa, was ist ‚Solidarität‘?“ Papas Antwort: „Keine Ahnung. Musst Du Opa fragen.“



Ich habe mir erlaubt, diesen durchaus zeitgemäßen Witz mit Blick auf unsere spezielle Generationen-Thematik leicht abzuwandeln: „Mama, was ist ‚Feminismus‘?“ – „Keine Ahnung. Musst Du Oma fragen.“

Diese Oma ist eine hellwache Frau in den besten Jahren (also plus/minus 60). Oma weiß Bescheid. Sie erinnert sich nur zu gut an die frauenbewegten Zeiten in den Siebzigern des vergangenen Jahrhunderts. An Frauengruppen und Frauencafés, an lila Latzhosen, an tage- und nächtelange Diskussionen. Über den kleinen Unterschied und seine großen Folgen. Über das vermeintlich „andere Geschlecht“. Über die These, dass wir nicht als Mädchen geboren, sondern zu Mädchen gemacht werden. Über den alltäglichen Sexismus. Über Gewalt in der Familie, Diskriminierung am Arbeitsplatz. Über männliche und weibliche Sprache. Über das Bild der Frau in der Werbung und in den Medien.

Ja, sogar – und hier könnten sich der Ursprungswitz mit der Solidarität und die Variante mit dem Feminismus treffen – über die „Frau und der Sozialismus“. August Bebel grüßte aus der Vergangenheit mit einem 570-seitigen engbedruckten Werk. Wenig gelesen. Aber heiß diskutiert.

Nicht nur die hennagefärbten Köpfe rauchten damals. (Nebenbei: Oma hätte sich ein Rauchverbot strikt verbeten.) Überquellende Aschenbecher, Vanilletee auf dem Stövchen und ein unbedingtes „Wir-Gefühl“. Wir mit der Hälfte des Himmels gegen den Rest der Welt. Der Männerwelt. Wir zwischen Selbstzweifeln und Selbstfindung.


Wir mischten mit „Courage“ – der ersten bundesweiten feministischen Zeitschrift – in den Medien mit. Und lassen uns anderthalb Generationen später widerspruchslos als „Generation EMMA“ definieren. Ein gutes Beispiel dafür, wie Frauen Medien und Medien Frauen bewegen ...


So steht unsere fiktive Oma aus der Generation EMMA nun da und blickt auf die „Generation <sup>m</sup>“. Und sieht weniger Frauenpower als junge Powerfrauen. Bei denen so vieles „<sup>m</sup>“ wie „multi“ ist: multimedial, multitasking, multifunktional, multikulti, multiplex, multiversiert. Sprechen diese jungen Powerfrauen noch von Feminismus, von Emanzipation? Sie sprechen bestenfalls von „Gender“. Das ist neudeutsch. Und klingt – mit Verlaub – ein bisschen glatt. Zu glatt. Wissenschaftlich eben. Der Begriff „Feminismus“ kommt höchstens mit der Vorsilbe „Post“ in die Diskussion. „Postfeminismus“.

Postfeminismus – sind wir wirklich schon so weit gekommen? Haben wir die Bewegung hinter uns? Ziel erreicht?

Ja, wir haben quantitativ fast die Hälfte des Medienhimmels erobert. Ja, wir stellen Intendantinnen, Chefredakteurinnen (auch wenn sie bei Tageszeitungen noch immer Seltenheitswert haben), bildschirmprominente Moderatorinnen, wegweisende Online-rinnen. Ja, wir haben die Jungs in journalistischen Ausbildungsgängen in die Minderheitenrolle verwiesen. Ja.

Aber: Nein. In strukturellen Fragen haben wir längst nicht alles erreicht, was wir uns von der Hälfte des Himmels versprochen haben. Ich könnte sie wieder einmal aufzählen, die Karriere-Hürden, die jüngst EU-weit ermittelten Gehaltsunterschiede, die Unvereinbarkeiten von Beruf und Familie. Und den Fakt, dass Journalistinnen überproportional dort vertreten sind, wo es nicht ganz so kommod ist: Unter den freien Journalisten. Unter den arbeitslosen. Unter den kinderlosen.

Stoff genug also für das Gespräch der Generationen. Der Generation EMMA und der Generation . Ich danke namens des DJV-Bundesvorstands allen, die dieses Gespräch heute und morgen ermöglicht haben: dem DJV-Fachausschuss Chancengleichheit mit Mechthild Mäsker, Regine Sakowsky und den Kolleginnen und Kollegen der DJV-Geschäftsstelle, den Referentinnen und allen Teilnehmerinnen, die mit ihren Beiträgen Impulse für die Arbeit des DJV vermitteln werden.

Die achte Auflage des DJV-Journalistinnentags „Frau Macht Medien“ bringt – wie man hier unschwer erkennen kann – nicht nur vom Titel her Generationen ins Gespräch. Eine gute Idee. Und ich bin sehr sicher, dass nicht nur Oma Antwort weiß auf die Frage nach Begriffen, die scheinbar von gestern sind: Was ist Feminismus? Was ist Solidarität? Und was können sie voneinander lernen, die Generation EMMA und die Generation ? Viel Spaß bei einem konstruktiven Generationskonflikt!

## „Das rote Sofa“

### Podiumsdiskussion mit Judith Rakers und Carmen Thomas Moderation: Dr. Mechthild Mäscher

*Liebe Kolleginnen,  
leider ist der Beginn der Podiumsrunde nicht aufgezeichnet worden. Daher finden Sie hier nur einige kurze Notizen über die Vorstellungsrunde und den Einstieg in die Diskussion. Wir bitten um Verständnis, dass sich das nicht mehr im Detail nachvollziehen ließ.*

#### Vorstellung:

Auf dem roten Sofa Platz genommen haben Carmen Thomas und Judith Rakers – zwei prominente Journalistinnen, die Sie sicherlich alle kennen:

Carmen Thomas ist Journalistin, Buchautorin und Kommunikations-expertin aus Nordrhein-Westfalen. 20 Jahre lang war sie „die Frau vom Ü-Wagen“ (1974-1994, WDR Hörfunk), außerdem die erste Frau, die eine Fernseh-Sportsendung moderiert hat, nämlich das Aktuelle

Sportstudio im ZDF (1973-1975). Sie ist erfolgreiche Buchautorin, u. a. mit populärwissenschaftlichen Werken zum Thema „Ein ganz besonderer Saft – Urin“ beispielsweise oder „Berührungängste? Vom Umgang mit der Leiche“ – also eine Frau ohne Tabus? Sie hatte leitende Funktionen beim WDR und ist derzeit Direktorin der 1. ModerationsAkademie für Medien und Wirtschaft.



Judith Rakers ist ebenfalls gelernte Journalistin, den meisten bekannt als Sprecherin der Tagesschau und als Fernseh-Moderatorin im NDR-Regionalprogramm (bis 2010). Seit 2005 ist sie bei der Tagesschau, seit 2008 in der wichtigsten Sendung um 20 Uhr; und seit sie im Fernsehen so präsent ist, ist ihr Leben öffentlich: bei Wikipedia findet sich zwar eine noch recht überschaubare Biografie und Bibliografie, aber das wird noch! Und in Bilddokumenten ist sie mehr öffentliche denn private Person: 6.730 Fotos listet Google auf, ihr Leben ist im Netz abgebildet, einschließlich der Hochzeit...

#### Diskussion:

Die ersten Fragen in der Runde drehten sich um folgende Aspekte:

- „Die Frau vom Ü-Wagen“ oder „Miss Tagesschau“ – finden Sie sich in diesen Labels, diesen Etiketten überhaupt wieder? Beide konnte dem bedingt zustimmen.
- Generation Emma – Generation (m) – fühlen Sie sich da richtig zugeordnet? (Aspekte Emanzipation, Feminismus – damals und heute) – und ja, beide fühlten sich einigermaßen richtig zugeordnet, Carmen Thomas in der Generation Emma in der Tat als eine Journalistin mit emanzipatorischem Anspruch und



Mut auch in ihrer Arbeit, Judith Rakers mit einer modernen Haltung zu Feminismus damals und dem pragmatischen Ansatz heute, dazu als eine Frau der Internet-gewandten Generation.

- Wie sind Judith Rakers und Carmen Thomas jeweils in ihren Karrieren vorgegangen, wo und wann bewusst, was kam zufällig, wie waren die Anfänge? (journalistische Ausbildung, Tätigkeiten erst in Hörfunkredaktionen, beide fest und frei arbeitend, danach Fernsehen – und beide konnten jeweils mit Können und mit Tatkraft überzeugen, sowohl die Kollegenschaft als auch die Vorgesetzten).
- Wer war/ist Ihr Vorbild – bei Rakers z. B. Dagmar Berghoff, bei Thomas eher männliche Vorbilder (ihrer Ansicht nach eine Generationenfrage, es gab wenig Frauen auf höheren oder wichtigen Positionen).
- Wie hat sich die feministische Sichtweise verändert im Laufe der Jahre, der Erfahrungen? Dazu gab es verschiedene Anmerkungen und Ansichten, die sich aber auch im Verlauf der unten stehenden Wortbeiträge wiederfinden.
- Aspekte Äußerlichkeit und Attraktivität – Hilfe oder Barriere im Beruf? Wie viel Schönheit ist notwendig, um z. B. Sprecherin bei der Tagesschau zu werden? Wo ist das Äußere hinderlich (gewesen) oder der eigene schlaue Kopf nicht wahrgenommen? Was ist mit dem Klischee der blonden Vorzeigefrau? (hier hat Judith Rakers aus ihren weitgehend positiven Erfahrungen berichtet in der Redaktion, und von nur zwei eher negativen, eine mit einem Kollegen und seinen Zotenwitzen, eine mit einer Kollegin, die offenbar der Ansicht war, „die Neue“ sei nur schön, aber dumm...).

#### Carmen Thomas:

So sehr Sie das gehasst haben, dass Sie immer wegen Ihrer Schönheit angesprochen wurden, so dramatisch ist es auch, wenn Sie plötzlich merken: Da verändert sich etwas in der Tiefe. Und dazu mit diesen neuen Rollen klarzukommen, sich neu zu definieren, ist eine wichtige Aufgabe. Aber ich finde immer, wenn das als Herausforderung angenommen wird, und Leute kapieren, ich kann auch als einzelne Person etwas verändern, indem ich z. B. so tapfer bin und auch durchschaue, was da abläuft und auch dagegen vorgehe. Gestern war ich zum Beispiel auf einer Veranstaltung, da habe ich zum ersten Mal wahrgenommen, dass im Grundgesetz steht, dass auf die Gleichberechtigung „hingewirkt“ werden soll. Haben Sie das schon mal wahrgenommen? Sie soll nicht durchgesetzt werden, sondern darauf soll „hingewirkt“ werden. Vorgestern in der Bild-Zeitung war ja eine lange Liste, wie Frauen und wie Männer verdienen. Dass nicht alle Frauen auf der Straße stehen, sondern das einfach zur Kenntnis nehmen und zwar dauernd, bis es geändert ist. Das ist doch einfach alles unglaublich. Das war im WDR so, das ist in anderen Bereichen so. Es ist ein unglaublicher Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz. Deshalb ist es super, dass Sie hier beschlossen haben, eine Resolution zu machen: am besten als Massenklage. Das ist ja das Mindeste :) Das Grundgesetz gehört geändert, nämlich dass die Gleichberechtigung zur Pflicht wird. Das „Hinwirken“ ist doch ein ungeheurer Verstoß gegen Gerechtigkeit und Würde der Frauen (= 54 % der Bevölkerung).

#### Mechthild Mäsker:

Frau Rakers, wie haben Sie diese Auflistung in der Bild-Zeitung gesehen und gelesen? Mit welchem Empfinden, also eher mit Empörung oder eher mit „Na ja... Das Übliche...“?

Judith Rakers:

Ich habe es vorhin schon einmal angedeutet. Wenn ich so etwas lese, nehme ich das zur Kenntnis und denke natürlich im ersten Moment auch, das darf nicht sein. Doch wir müssen uns auch immer wieder eins klar machen: Die Emanzipation der Frau ist noch so JUNG. In den 70er Jahren durften Ehemänner nach Gesetzeslage noch den Job ihrer Frau kündigen, ohne dass deren Zustimmung nötig war. Was haben wir im Vergleich dazu schon alles erreicht in so kurzer Zeit? Natürlich muss sich noch mehr verändern. Deswegen sind wir heute ja auch alle hier zusammengekommen, um zu gucken: Woran müssen wir noch arbeiten? Aber ich finde, Frau kann sich zwischendurch auch ruhig mal auf die Schulter klopfen und froh sein über das, was schon erreicht worden ist in so kurzer Zeit.

Carmen Thomas:

Ich denke nur, ein Problem ist, dass viele Männer eine Schwäche haben: Sie haben es oft mit Emotionen schwerer, Motto: „Wer nicht fühlen kann, muss messen.“ Entsprechend wird der Wert eines Menschen gemessen. Jemand, der weniger verdient, ist auch weniger wert. So einfach ist das. Wenn Sie zum Beispiel sehen, dass jemandes Arbeit deutlich unter der anderen bemessen ist, dann ist die andere Arbeit höherwertig. Und dann ist das Problem, dass die Wertschätzung für ihre Arbeit dann fehlt, und dass Sie auch zweitklassig behandelt werden. Und dass Aufstiege auch was damit zu tun haben, ob Sie als Boss reinkommen und sagen, „Verdienstidee = 500.000 Euro“ oder ob jemand sagt „Ich würde mich sehr freuen, wenn es schon mal 100.000 sein dürften“. Das ist ein Unterschied in der Leistungswahrnehmung und in der Wertschätzung.

Mechthild Mäsker:

Sind Sie schon einmal über den Tisch gezogen worden bei Honorarverhandlungen? Sie waren ja beide auch als Freie unterwegs?

Judith Rakers:

Nein, bin ich glaube ich nicht. Meine Honorare waren immer genau die, die auch meine männlichen Kollegen bekommen haben. Da gab es keine Unterschiede. Das habe ich überprüft.

Mechthild Mäsker:

Und haben Sie das sehr selbstbewusst verlangt und gefordert – eingefordert?

Judith Rakers:

Einmal habe ich wirklich verhandelt über das Honorar, ansonsten wurde ich nach Tabellen bezahlt, bei denen nur noch wenig Verhandlungsspielraum war. Das angebotene Honorar habe ich dann meist akzeptiert – aber nicht ohne mich zu erkundigen, ob meine männlichen Kollegen das gleiche bekommen.

Carmen Thomas:

Da wäre ich nicht so sicher. Da wird ja oft gnadenlos gelogen.

Judith Rakers:

Ich hab's deshalb als offene Frage formuliert. Also nicht: „Ich bekomme so viel - Du auch?“ Sondern immer: „Wie viel kriegst du? Sag mal.“ Natürlich ist man nie davor gefeit, dass einen jemand veräppelt und sich da regelrechte Seilschaften gebildet haben, um jemandem das wahre Gehalt vorzuenthalten, aber ich gehe mal davon aus, dass das nicht der Fall war. Viel wichtiger ist doch, wie man in solche Gesprä-

che hineingeht. Ob man selbstbewusst ist, sich als aktives Mitglied der Redaktion präsentiert, Ideen und Visionen für die Zukunft der Sendung skizzieren kann und sich der Vorzüge der eigenen Person sicher ist. Die klassischen Tricks für Gehaltsverhandlungen. Ich glaube, Frauen neigen dazu, in solchen Gesprächen eher ein bisschen tief zu stapeln oder sich zu verstecken. Und wenn sie dann herauskriegen, dass der männliche Kollege mehr bekommt, reagieren viele auch noch mit „Na ja, es wird schon seine Gründe haben“. Da ist mehr Selbstbewusstsein gefragt.

Mechthild Mäsker:

Hätte sich niemand getraut, Ihnen da ein zu geringes Honorar anzubieten? Was glauben Sie?

Judith Rakers:

Das weiß ich nicht. Ist die Welt zufällig gerecht gewesen, in der ich da war? Oder lag es am Auftreten? Keine Ahnung. Aber es gibt ja nicht umsonst so viele Ratgebergeschichten, die Frauen empfehlen, anders in Gehaltsverhandlungen und Mitarbeitergespräche zu gehen. Vielleicht liegt es in meinem Fall auch in der Erziehung begründet. Ich bin durch meinen alleinerziehenden Vater sozialisiert – was übrigens in den 80er Jahren noch Seltenheitswert hatte - und ich stelle tatsächlich fest, das ich offenbar mit einem Quäntchen mehr „Männlichkeit“ im Sinne von Selbstverständlichkeit an gewisse Sachen herangehe. Mein Mann, der Banker ist und dort Personalverantwortung auch für Frauen hat, sagt desöfteren, dass ich in Verhandlungen einfach „tougher“ sei als viele andere Frauen. Er führt das absolut auf meine Erziehung zurück. Und vielleicht ist es das, was Männern immer noch den Wettbewerbsvorteil gibt. Sie gehen einfach ganz selbstverständlich davon aus, dass ihre Arbeit auch vernünftig bezahlt wird – möglicherweise ist das dann schlicht „self-fulfilling-prophecy“.

Mechthild Mäsker

Ist es auch Ihre Erfahrung, Frau Thomas, dass es nach wie vor wichtig ist, da auch Coaching anzubieten?

Carmen Thomas:

Ganz eindeutig. Ich habe mich selbst lange Zeit fortbilden lassen. Es hat mir sehr genützt. Dadurch, dass ich das immer parallel zur Arbeit gemacht habe, also auch selbst gelehrt und gecoacht habe, bescherte das einfach eine systematische Entwicklung. Man ahnt ja vorher nicht, wovon man keine Ahnung hat. Beispiel: Wirkungsbewusstheit im Sprechen und in der Sprache. Das fängt zum Beispiel mit den Frauen in der Sprache an. Ich hatte das „Pech“, der Frau zu begegnen, die das aus Amerika nach Deutschland eingeschleppt hat. Ich habe einen kurzen Artikel mitgebracht (s. Seite 34 der Dokumentation), weil ich erst dachte: ‚Diese blöde Kuh‘, als sie mich gefragt hat: „Was sind Sie?“ Und Ich sagte: „Journalist.“ Dann sagte sie: „Journalistin.“ Das wäre doch dasselbe, habe ich geantwortet. Und dann hat sie einen mein Leben verändernden Satz gesagt: „Wenn Sie in Ihren Nachrichten melden, dass die Metallarbeiter 16,80 DM bekommen, dann unterschlägt diese Meldung, dass die Metallarbeiterinnen, stets in Leichtlohngruppen mit 5,80 DM ihr Leben lang vom Männertarif träumen werden.“ Dieser Satz hat mich richtig erwischt. Und dann hatte sie eine Suada von Beispielen. Damals schrieb ich gerade ein Buch über „Hallo Ü-Wagen“. Und dann schrieb ich das Wort „Handwerkerinnen“. Das war damals komplett ungebräuchlich. Aber ich habe gedacht, wenn nicht mal ich als Frau von Handwerkerinnen schreibe, wie sollen sie denn jemals vorkommen, wenn sie nicht mal in der Sprache existieren. Es sind solche Sachen, die die Wirklichkeit verän-

dern... Das hat auch mein Verhältnis zu „Gender“ geprägt. Ich finde das eine klasse, super gerechte Idee. Es kommt nur darauf an, wie sie gefüllt wird. Zwei Lieblingsbeispiele für Gender: Das eine ist, dass die Pharmaindustrie inzwischen festgestellt hat, dass wenn sie nur männliche Studenten bis 26 für Pharmaversuche nimmt, dadurch nicht nur Frauen geschädigt werden, die Jüngeren und die Älteren, weil die nämlich andere Dosierungen brauchen, sondern auch die älteren Männer, d. h. es profitieren beide Geschlechter davon, wenn es diesen Aspekt gibt. Oder das andere Beispiel, dass sich Frauen immer häufiger nach dem 22. Ehejahr trennen. Dann sagen sie nicht mehr in ihrer neuen Wohnung: „Ihh, ein Dübel.“ Vielmehr gehen sie in den Baumarkt und kaufen eine Bohrmaschine. Aber diese schweren Bohrmaschinen, die von Ingenieuren konstruiert wurden, weil sie denken, dass Männer große Bohrmaschinen brauchen (Männer wollen ja nur eines klein haben: ihr Handy :)). Mit denen kommen Frauen aber schlechter klar. Also sind neue „Akku-Bohrer“ entwickelt worden. Die sind ganz leicht und siehe da: Auch Männer kaufen plötzlich kleine Akku-Bohrer. Also das heißt, beiden Geschlechtern nutzt der Gender-Ansatz. Und deshalb bedeutet Frauencoaching eben nicht einfach nur zu sagen, du bist eine Frau, du musst hart werden und kämpfen oder einfach nur selbstbewusster auftreten. Vielmehr gilt es, die Integration des Andersseins positiv zu nutzen. Nicht vermischen. Z. B. Marketing für Männer und für Frauen sind zwei völlig verschiedene Dinge. Frauen brauchen eine andere Ansprache, brauchen andere Farben, brauchen andere Vokabeln. T-DSL als ein Frauenprodukt würde sich nie durchsetzen, sondern müsste irgendwie viel schicker heißen, weil die meisten Frauen anders als auf T-DSL-Ebene denken. Und das in die Köpfe zu bekommen, ist ein lohnender Prozess, der gerade im Journalismus super Chancen bietet – Sie sind hier ja lauter wichtige Multiplikatorinnen. Wer das versteht, hat viele neue Möglichkeiten in der Hand, um wirklich etwas zu verändern, zu verbessern.

#### Mechthild Mäsker:

Nun haben wir ja eine Zeit, wo wirklich viele junge Kolleginnen sehr selbstverständlich mit Technik umgehen, mit ganz moderner Technik umgehen, wo ganz neue Netzwerke gegründet werden, wo Internet anders genutzt wird, als wir – ich – das auch von früher noch kennen...

#### Carmen Thomas:

... darf ich da mal kurz widersprechen. Die Redaktion „Hallo Ü-Wagen“ hat 1977 den ersten Computer bekommen. Ich wurde danach darauf vom Personalrat als „Vernichterin von Arbeitsplätzen“ angesprochen.

#### Mechthild Mäsker:

Okay. Aber trotzdem glaube ich schon, dass – zumindest wenn ich mir die 20-Jährigen angucke – die mit Technik ganz anders umgehen als ich. Ich arbeite gehen da jedenfalls anders damit um als ich. Ich gehe auch jeden Tag mit Computer, E-Mail und Handy, aber bestimmte Dinge sind dann doch so ein bisschen für mich mit Barrieren verbunden. Nun ist es ja aber so, dass ich das beruflich brauchen werde und dass ich, wenn ich mich da in diese Netzwerke begeben, andere Möglichkeiten habe zu multiplizieren, z. B. auch Botschaften in die Welt zu schicken. Ich stelle aber fest, dass es zumindest nichts mit Frauenpolitik, mit Frauenrechten, mit Gleichberechtigung zu tun hat, sondern dass das ganz andere Themen sind. Der journalistische Alltag vielleicht, die Arbeitsbedingungen, Kinder und Karriere auch noch nicht, soweit sind die noch nicht an diesem Punkt, sondern es geht dann vielleicht um bestimmte inhaltliche Aspekte des Berufes, es geht vielleicht noch einmal um die Coaching-Fragen, Alpha-Mädchen vielleicht als Schlagwort, wo kriegen wir denn das Selbst-

bewusstsein oder das Selbstverständnis in die Köpfe? Dass da noch Ziele zu erreichen sind, dass es also neue Ansätze gibt? Gibt es Möglichkeiten, gibt es neue Ansätze?

Judith Rakers:

Für mich persönlich sind die neuen Medien vor allem Möglichkeiten, anders zu kommunizieren und schneller zu kommunizieren. Wenn wir uns jetzt hier treffen, dann kann man dafür eine Einladung per Post schicken oder man kann es twittern. Möglicherweise twittert jetzt sogar jemand von Ihnen schon Ergebnisse der Diskussion in die Welt, das wird in zehn oder 20 Jahren selbstverständlich sein. Sofortige Weitergabe, schnelle Kommentare – und dann sitzen irgendwo in Bottrop Leute, die nicht kommen konnten und die trotzdem quasi live dabei sind. Das wird unser ganzes Kommunikationsverhalten verändern, das Gatekeeper-Prinzip, Sender und Empfänger-Prinzip, aber jetzt, in diesem Moment und für die Frauenbewegung sind die neuen Medien für mich erst mal nur andere Verbreitungsmöglichkeiten, schneller und direkter.

Mechthild Mäsker:

Und welche neuen Ziele könnten dann damit verbunden werden – auch mit diesen neuen Verbreitungswegen?

Judith Rakers:

Ich denke, wir müssen den Weg der Frauenbewegung jetzt einfach weiterführen – mit Hilfe welcher Medien auch immer. Wir müssen es schaffen, auch auf den Hochgeschwindigkeitsasphalt zu kommen, der immer noch viel zu oft für die Jungs reserviert ist. Ich glaube, Coachings sind wichtig, weil man dort Konkretes lernt – z.B. sich in Gehaltsverhandlungen nicht über den Tisch ziehen zu lassen. Wie sehen Sie das?

Carmen Thomas:

Ich glaube, dass es dramatische Veränderungen geben wird, je mehr Leute sich mit der Technik befassen. Seit sechs Jahren benutze ich einen Tablet-PC, der mit der Stift-Mouse schreibt und sofort Schreibrift in Word übersetzt. Das hat völlig neue Präsentationsformen zur Folge. Auch das neue Apple-I-Pad geht ja in diese Richtung, d. h. wir werden wieder wie mit dem Zeichenblock dann eben nur mit dem Computer umgehen. Das macht vieles einfacher. Endlich diese Benutzerunfreundlichkeit überwinden, das was von Ingenieurköpfen eigentlich für das Militär entwickelt wurde. Die Zivilgesellschaft bekam doch sozusagen nur die Abfallprodukte der militärischen Entwicklung. Diese vereinfachenden Neuerungen werden sicher dramatische Veränderungen zur Folge haben, d. h. wenn Sie mit Ihrem Computer wieder wie mit einem Schreibblock umgehen können, dann werden viel weniger Menschen Hemmungen haben, damit umzugehen. Gleichzeitig tritt so eine Distanzierung ein und – das ist ja ein totaler Widerspruch – zugleich lernen sich viele Leute heute über Internet kennen (studivz, parship.de, neu.de, Elitepartner.de), d. h. eine Intimität, die auf völlig neuen Beinen steht, und die nichts mehr damit zu tun hat, jemanden anzugucken, den sympathisch zu finden und zu sagen, mit dem will ich. Über Internet bekommen Beziehungen ja völlig neue Kanäle. Das ist der eine Teil. Der andere Teil ist diese komplette Abhängigkeit, die daraus entsteht. Wir werden eine unhistorische Gesellschaft sein, weil nämlich alle Zeugnisse überhaupt nicht mehr da sein werden: ein Riesenstapel von CDs wird von uns übrig bleiben, aber nichts mehr, was da drauf ist. Die Veränderung in der Kommunikation, die dadurch entsteht, dass Menschen sich heute anmailen oder ansimsen, statt dass sie sich anrufen, wird die Menschen verändern. Die Geduld miteinander, die Wahrnehmung, die gespeist wird aus ande-

ren Kanälen: Die Stimme als Dimension entfällt, die Handschrift als Dimension entfällt: eine Kastration der emotionalen Wahrnehmung von Menschen. Und: Wie oft ist der Computer heute ein Zeit- und Gute-Laune-Fresser, der ganz viel im Inneren verändert und dabei Probleme beseitigt, die man ohne ihn nicht hätte.

Judith Rakers:

Dann habe ich Sie vielleicht vorhin falsch verstanden. Ich dachte, dass Sie wissen wollten, ob die neuen Kommunikationsmöglichkeiten die Ziele der Frauenbewegung verändern, darauf hatte ich geantwortet. Natürlich verändern diese die Gesellschaft an sich extrem und natürlich auch unsere Arbeit und die Medienwelt.

Mechthild Mäsker:

Ist das eher eine Chance oder eher ein Risiko auch für Frauen? Gibt es da noch einen Unterschied?

Carmen Thomas:

Vermutlich ist es beides. Es ist einerseits eine Stärkung. Auf der anderen Seite ist es auch eine Schwächung. Jeder kann ja jetzt selbst publizieren und braucht niemanden mehr. So können völlig neue Formen über das Internet entstehen. Sicher ist ja noch unausgeschöpft, was da für zusätzliche Chancen dahinter sind. Und insofern glaube ich, dass es genau so ist wie dieses Yin-Yang ☯: Es immer genauso viel Schatten wie Licht. Der Vorzug hat stets einen kleinen Nachteil, der Nachteil hat stets einen kleinen Vorzug. Das Ganze ist dauernd in Bewegung mit der Welle. Und der Kreis meint: Es gilt überall. Also auch für die Technik.

Judith Rakers:

Wenn ich das jetzt mal gesellschaftlich betrachte, Ihre Frage – ich hatte das vorhin wie gesagt etwas anders verstanden. Ich glaube, wenn das so weitergeht mit der Medienentwicklung, wenn alles sich irgendwann im Internet abspielt und sich die Gruppenbildung wie bei Facebook und Twitter fortsetzt, dann haben wir das Problem, dass wir irgendwann möglicherweise keine Kultur stiftenden gemeinsamen Sozialisierungserlebnisse mehr haben. Wenn ich mich heute mit jemandem meiner Generation unterhalte, dann hat er die gleichen Kindersendungen gesehen, die gleichen Straßenfeger, und daher teile ich mit ihm – nur um jetzt mal um Medienbeispiel zu nennen – gemeinsame Fernseherlebnisse, die uns ähnlich geprägt haben. Wenn sich zukünftig alles im Netz – on demand – abspielt, dann wird es nur noch Teilgesellschaften geben. Und ich frage mich, ob die dann später überhaupt noch miteinander kommunizieren können, denn Sprache ist Teil der Kultur und die muss man irgendwann lernen. Sprache ergibt sich derzeit noch aus Nationalitätengrenzen. Wenn die aber aufgehoben werden im Netz, dann ist die Frage, ob sich nicht vielleicht innerhalb der Teilgesellschaften neue Sprachen entwickeln, die für die anderen unverständlich werden, weil es gar keinen gemeinsamen Kanon darüber mehr gibt. Schon jetzt benutzen junge Leute in ihren SMS ja schon Abkürzungen, die ältere nicht mehr dechiffrieren können...

Mechthild Mäsker:

Oder mit einer Slang-Sprache, bei der wir wirklich nicht mehr verstehen, worüber die eigentlich reden.

Judith Rakers:

Genau.

Carmen Thomas:

Das ist ein superwichtiger Punkt. Der war heute Morgen auch im WDR. Das Thema „Radio on demand“ und „Video on demand“. Das ist ja eine Verrücktheit. So nimmt die Zersplitterung der Gesellschaft sensationell zu. Ich komme ja noch aus einer Zeit, die sich die Jüngeren von Ihnen gar nicht mehr vorstellen können. In diesem Sendegebiet gab es fast ausschließlich den WDR 2. Es wurde praktisch nichts anderes gehört. Beim Sportstudio hatten wir 40 %



Einschaltquote, weil es in Wahrheit nur zwei Sender gab, d. h. so ein Job war auch wie sechs Richtige im Lotto. Die Leute haben bei „Hallo Ü-Wagen“, wenn sie an der Ampel gestanden und alle gleichzeitig zu lachen angefangen haben, gewusst, sie hören die gleiche Sendung. Dieses Vereinigende, das Medien ursprünglich haben, wird von den Medien jetzt selbst untergraben. D. h. damit wird die Macht und die politische Wirksamkeit beseitigt. Sie können 1000 Sachen ins Netz stellen und Sie finden auch irgendwelche Leute – aber welche großflächigen Effekte hat es. Früher, wenn wir eine Sendung über Hausbegrünung gemacht haben, dann waren drei Monate die Hausbegrünungspflanzen ausverkauft. Die Sendung „Hallo Ü-Wagen“ über den Urin hat nicht nur zu einem Millionen-Seller, sondern auch bei Millionen zu Verhaltensänderungen geführt. Das wäre heute undenkbar bei der Zersplitterung der Medienlandschaft. Insofern könnten Frauen gemeinsam darauf hinwirken, dass sie innerhalb des Frauenkreises etwas bewirken. Aber wie kommen sie denn über den eigenen Teller- rand wieder heraus?

Mechthild Mäsker:

Und diese Zersplitterung kann ja möglicherweise dazu beitragen, dass wir z. B. wenn wir auch jetzt hier vielleicht noch einen Konsens hinkriegen, was gemeinsame Ziele angeht, was wichtige Punkte angeht, die Frauen z. B. auf dem Highway, auf dem Hochgeschwindigkeitsasphalt erreichen wollen, wir dann aber in einem Konsens vielleicht nicht mehr herstellen können, weil die Zersplitterung zunimmt. Und gibt es da Möglichkeiten, dem entgegenzuwirken, gibt es dann noch die Solidaritätsfrage, gibt es dann noch Gemeinsamkeiten oder müssen wir uns darauf einstellen, dass es das alles nicht mehr gibt?

Carmen Thomas:

Ich beschäftige mich als Spezialistin ganz viel damit, wie Gruppen haltbarer gemacht werden, also wie Gruppen über viele Jahre - ohne sich zu zersplittern - beieinander bleiben können. Die politischen Veränderungen der Landschaft machen nötig, dass es eine Solidarisierung geben muss. Die westliche Welt wird nicht mehr so weiter wachsen können wie bisher. Es wird einschneidende Veränderungen geben. Das zeichnet sich schon ab, z. B. die Herausforderung, dass alle Menschen ein Ehrenamt brauchen werden, damit diese Gesellschaft überhaupt noch ticken kann. Denn ohne Ehrenamt wird gar nichts mehr gehen im demografischen, wirtschaftlichen und klimatischen Wandel. Das ist auch eine Chance: Da haben Frauen mehr Kompetenzen, diese Solidarisierung voranzutreiben. Vor allem, wenn sie auch mit sich selbst ins Reine kommen, ihren Stutenbiss noch klarer durchschauen und daran arbeiten lernen.

Mechthild Mäsker:

Ist das nicht auch zugleich wieder eine Falle?

Carmen Thomas:

Es ist immer auch eine Falle. Es ist immer beides. Aber eine Lösung kann dabei sein, wenn es eine Balance aus Geben und Nehmen gibt. Ich erzähle mal ein eigenes Beispiel: Ich habe schon mal sechs Jahre jede Woche zwei Stunden mit einer Gruppe von Frauen gearbeitet, von denen manche sozial benachteiligter waren. Ich habe mich jede Woche zwei Stunden mit denen „ehrenamtlich“ getroffen (Darüber gibt es ein veranschaulichendes Buch unter dem prickelnden Titel: „Die Hausfrauengruppe“ für 1 Euro bei Ebay zu kaufen). Diese Gruppe hat deshalb so lange existiert, weil richtige Methoden erarbeitet wurden, wie die Gruppe haltbar gemacht worden ist. Und das war sozusagen nicht nur ein Ausweg aus der Falle, dass die Frauen lernten, wie sie aufhören, ihre Kinder zu hauen und sich von ihren Männern hauen zu lassen. Sondern die Haltbarkeit beruhte auf einer Balance von Geben und Nehmen. Ich z. B. habe so gelernt, eine Rollenspiel-Expertin zu werden, wie man Gruppen besser führt und wie es gelingt, Menschen mit weniger Bildung im Radio besser auf Augenhöhe zu interviewen. Das haben diese Frauen mir beigebracht. So hatte niemand das Gefühl: „Ich werde ausgebeutet.“ Wie wäre es mit einer „Aktion 2 Stunden“? Wenn bei 168 Stunden in der Woche jede Person hier im Raum nur zwei Stunden damit verbringen würde, auf eine hocheffektive Weise ein Ehrenamt zu machen und zwar auf der Geben- und Nehmen-Basis. Also ich kriege was dafür, indem ich mich qualifiziere oder etwas optimiere, und ich gebe etwas dafür, indem ich Menschen, denen es schlechter geht, dabei behilflich bin, dass es ihnen besser geht. Dann kann etwas Anderes, Neues entstehen.

Mechthild Mäsker:

Nun ist es ja so, dass wir als Journalistinnen z. B. in dieser Gewerkschaft, in diesem Verband immer vor dem Problem stehen oder als Gremienmitglied in diesem Verband vor dem Problem stehen, dass die meisten Frauen und auch die Männer sagen, wir haben die Zeit nicht mehr für ein Ehrenamt, wir wollen uns nicht mehr engagieren in der Gewerkschaft, im Journalismus, in Fortbildungsgremien oder in solchen Sachen wie Bundesvorstand oder Landesvorstand überhaupt schon mal nicht. Dafür haben wir keine Zeit mehr, wir sind mit Existenzsicherung beschäftigt, wir sind mit der Familie beschäftigt, das reicht. Wir haben soviel zu tun – die neuen Medien und die neuen Arbeitsbedingungen haben ja nicht dazu geführt, dass wir weniger arbeiten, sondern dass wir nach wie vor sehr viel arbeiten. Wie gehe ich denn damit um, wo kann ich da was für mich rausziehen und wie kriege ich dann diese Menschen dazu, tatsächlich sich auch mit der Solidarität und mit den Gedanken: „Ich tue etwas für andere und kriege auch was dafür“ wieder anzufreunden?

Carmen Thomas:

Der Gedanke „Ich bekomme etwas dafür“ ist zu wenig verbreitet. Die meisten fühlen sich ja nur ausgelutscht und kriegen nachher ein Burn-Out-Syndrom.

Mechthild Mäsker:

Es sei denn, es sind Männer, die freuen sich über die Schulterklappen, ich bin Vorsitzender.

Carmen Thomas:

Ja, im Moment ist „die Ehre“ der einzige Lohn. Aber wenn Sie in solche Gruppen reingehen, dann passieren fast immer die gleichen Muster: immer dieselben reden,



immer dieselben halten den Mund. Es ist sterbend langweilig: in ganz viel Zeit passiert unwahrscheinlich wenig. Und es gibt viele Macht- und Mobbing-Geschichten. Es werden nicht die Besten genommen. Vielmehr wird gemauschelt. Der Vorstand hat schon vor der Tür beschlossen, was es gleich geben wird. Dann wird da eine lange Legitimationsveranstaltung gemacht, um damit rauszugehen, was vorher beschlossen war. Lauter Unarten, unter denen Menschen leiden, die in Gremien sind, und die mir im Coaching ausführlich davon erzählen. Und ich glaube, wenn es gelingt, Menschen erst mal im Ehrenamt übungshalber beizubringen, in zwei Stunden mit System ein Riesenpensum zu schaffen, dass es Methoden gibt, dass nicht immer dieselben labern und dieselben den Mund halten, sondern ein tiefes Interesse für systematische Gruppen-Klugheit entsteht, die methodisch erzeugbar ist, weil die Weisheit der Vielen nämlich interessanter ist, dann lässt sich vieles ändern. Wenn Sie schlicht in eine Menge hinein fragen: „Wer möchte jetzt eine Frage stellen?“, dann moderieren Sie auf einen bestimmten Typ von Menschen zu: Und die anderen, die auch was zu sagen haben, bleiben auf Ihren „goldenen Eiern“ sitzen. Und deshalb ist es eine im hohen Maße methodische Angelegenheit, ob es gelingt, etwas verändert zu bekommen und damit eben auch das Spektrum von Menschen, die bereit sind, sich für solche wichtigen Aufgaben mit Eigen- und mit gesellschaftlichem Gewinn zu engagieren, zu erweitern.

#### Mechthild Mäsker:

Bevor die Kolleginnen und Kollegen, die sicher auch mit eigenen Anregungen und Fragen hier sind, zu Wort kommen, möchte ich gerne noch einmal kurz zurückkommen auf das, was Sie gerade beschrieben haben, was ich davon habe und wie schön ich das in zwei Stunden machen kann. Nun kennen wir alle Redaktionskonferenzen, die sicher nicht gerade ein Beispiel dafür sind...

#### Carmen Thomas:

Im Gegenteil.

#### Mechthild Mäsker:

...wie zügig, kurz und zielorientiert Dinge in unserem Berufsalltag, in unserem täglichen Journalistenalltag da auf den Weg gebracht werden, oder? Wie ist da z. B. die Möglichkeit, kann ich da als Frau vielleicht andere Akzente setzen, soll ich das, kann ich das, will ich das? Kriege ich davon etwas in meinem journalistischen Beruf, kann ich mir dafür mehr Karrierechancen erarbeiten – im Großen und Ganzen doch wohl nicht, oder?

#### Carmen Thomas:

Alle Schlauheiten - meine eigene Werteentwicklung stammt a) von wirklich bedeutenden Menschen, die Koryphäen auf dem Kommunikationssektor waren, von denen ich viel gelernt habe, oder aber b) aus vielen eigenen und fremden Leiden. Die meisten erfolgreichen Abhilfen sind eigentlich aus Fehlern entwickelt. Und c) diese langatmigen und wenig wertschätzenden Redaktionssitzungen und hausinternen Sitzungen, wo vier, sechs Stunden dagesessen wurde, Motivationskiller ohne Ende. Grauenhaft, es wurde allen unentwegt in die Seele geschissen. Das war ich einfach satt. Ich konnte es nicht mehr aushalten.

Über meinem Schreibtisch stand schon immer in großen goldenen, nicht lesbaren Buchstaben: „Gib't nicht – gib't nicht.“ Und deshalb habe ich dann beschlossen: Wenn Menschen zum Mond fliegen, geht auch der Rest. Wenn was nicht geht, will ich Methoden finden, wie das anders geht. Und so wurden Methoden entwickelt, wie

z. B. alle Menschen in einem Saal bei einer Veranstaltung eine Minute in einem „Quick-Protokoll“ aufschreiben lernen, was gerade gesagt worden ist, und dann in einer weiteren Minute jede/r eine Einsicht und eine Frage daraus entwickeln kann. D. h. so viele Menschen im Raum, so viele Einsichten und Fragen haben Sie hinterher. Das gibt ihnen erstens die Möglichkeit, nach zwei Minuten mit allen im Saal sofort zu sprechen, und zweitens entsteht, wenn Sie das einsammeln, was alle aufgeschrieben haben, systematische Gruppen-Klugheit durch Klaster- und Retrussier-Zeit. Dann haben Sie ein Bild, was alle schon vorher verstanden haben und was alle fragen wollten. So entsteht eine kostenlose Beratung durch die Gruppe, um es beim nächsten Mal besser zu machen, und die Möglichkeit, in zwei Stunden ein Riesenspensum zu erledigen. Das ist ein Beispiel für verändernd Methodisches.

#### Mechthild Mäsker:

Ist das eine klassische Frauenmethode und Männer in Führungspositionen würden das gerade ganz anders machen?

#### Carmen Thomas:

Prima. Ein Beispiel: Vor drei Tagen war jemand im Coaching. Er will ein Kritikgespräch mit jemandem führen. Da war eine unangenehme Situation entstanden. Also erst mal denken und die Lösungen her- und vorstellen in so einem kleinen Präsenzer. Dann sagt er, ja, das ist ja super. Auch was Sie mir jetzt in fünf Minuten erklärt haben. Aber ich selbst würde das ja nie so machen. Na prima. Sich oder etwas ändern braucht Traute. Aber: Es macht nichts, wenn sich Männer nicht trauen. Ein beweglicher Teil in einem starren Ganzen verändert das Ganze. D. h. wenn Sie sich bewegen, bewegen Sie den Rest. Das ist die Vision, d. h. wenn Sie nicht sagen, es ist immer so und die anderen sind so starr und wollen nicht. Sondern wenn Sie die Nasenkette da sind, bewegen Sie das ganze Profil. Das ist die reale Chance. Das haben Sie beide ja auch gezeigt. Und Sie haben auch gesagt: „Das hat mich einschränkungslos zu dem gemacht, was ich bin.“ Diesen Mut braucht es allerdings. Und dann lohnt noch etwas dazu zu wissen: Bei Innovationen und echten Veränderungen wird 1. erst verlacht, 2. bekämpft und dann wird es erst übernommen. Beim Bekämpfen freuen Sie sich dann schon, weil Sie aus dem ersten Stadium des Verlachtwerdens heraus sind. Damit ist einfach fest zu rechnen. Das ist die Struktur von Veränderung.

#### Mechthild Mäsker:

Haben Sie diese Erfahrung auch gemacht, Frau Rakers? Sie sind ja durchaus auch bisher mutig in Ihrem Berufsleben gewesen.

#### Judith Rakers:

Ich persönlich bin ein sehr pragmatischer Mensch und bei mir ist das alles ziemlich gut durchorganisiert, aber auch in unseren Redaktionskonferenzen habe ich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen können. Wir haben sowohl weibliche Chefinnen vom Dienst als auch männliche und ich finde, es ist eher eine Typfrage, wie strukturiert jemand ist. Es gibt sowohl Männer, die eine Konferenz knackig, kurz und gut führen, als auch Frauen. Und ich glaube, es gibt in jedem Verein auch Männer und Frauen, die gerne Vorsitzender sind, wobei das Trophäen und Orden sammeln und diese Schulterklappengeschichte möglicherweise bei Männern weiter verbreitet ist. Mir persönlich reicht eine Anstalt, deswegen...

Carmen Thomas:

Ein Ausweg aus der Abhängigkeit ist das Methodische. Da wird egal, ob jemand gerade nett ist oder fähig ist oder blöd oder lahmarschig oder breitärschig ist. Das macht unabhängiger von den Individuen und auch davon, wie die Gruppe gerade drauf ist. Das Methodische ist wie ein Spiel: Alle können Skat spielen. Wenn der Heinz mitspielt, der so toll Skat spielt, geht es noch ein bisschen besser. Aber alle können das Spiel, auch wenn Heinz weg oder tot ist, dann weiterspielen. Eine Schwäche ist, wenn einfach nur auf Talent gesetzt wird, wie das jetzt meist der Fall ist. Eine Chance im Coaching ist, zu lernen, wie das Systematische dazu verhilft, dass es zuverlässig anders geht. Dann reduziert sich diese Abhängigkeit von der Gruppe und den Individuen darin. Es ist wie Klavier spielen lernen. Talent schadet dabei übrigens nicht :).

Judith Rakers:

Aber dieses Paradebeispiel von so einem breitärschigen Mann – sage ich jetzt mal – der da vorne steht und die Konferenz – als Beispiel jetzt – auf so eine merkwürdige Art und Weise leitet, der Typ Mann würde sich doch auch nicht sagen lassen, wie er methodisch vorgehen muss, oder?

Carmen Thomas:

Ein beweglicher Teil in einem starren Ganzen verändert das Ganze. D. h. wenn die Gruppe sich verändert, ist auch er zu verändern. Es gibt immer einen, der was macht und es gibt immer die Gruppe, die das zulässt. Caligula hat die Leute auf allen Vieren hinter sich hergehen lassen, sieben Jahre lang, bis sie ihn dann auch gemordet haben, nachdem der zig Senatoren und Intellektuelle gemordet hat. Das zeigt, dass der Mut zur Veränderung bei blutigem Terror sinkt: ein typisches Männer-Muster zur Durchsetzung.

Mechthild Mäsker:

Naja, das zeigt schon eine recht weitgehende Lösung.

Judith Rakers:

Ich würde sagen, die funktioniert vielleicht tatsächlich.

Carmen Thomas:

Mit Terror können sie immer alles erstmal lähmen, aber – jenseits von Terror – wenn sie nicht erschossen werden dafür, sondern sich Teams einig sind darin, das zu verändern und auch geschickt wissen, wie's geht mit einer Klaviatur von Möglichkeiten der Veränderung. Dann geht's z. B. erstmal mit demütig fragen, ob es denn möglich wäre, mal etwas auszuprobieren. Und dann in kleinen Schritten Änderung: „Gewusst wie“ durchführen. Aber es braucht ein Ziel und eine Vision.

Judith Rakers:

Es kommt dann vielleicht auch auf die Breitärschigkeit an.

Carmen Thomas:

Natürlich gibt es schwierigere Fälle. Auch scheitern ist möglich.

Judith Rakers:

Also ich habe da durchaus auch Erfahrungen gemacht mit sturen und schwierigen Chefredakteuren oder Redaktionsleitern und es war denen einfach egal, was die

Gruppe wollte. Man konnte noch so schlau an sie herantreten, es hat nicht funktioniert. Es wurde so gemacht, wie sie es immer schon gemacht haben.

Mechthild Mäsker:

Eine gewisse Beratungsresistenz mag da vorhanden sein.

Carmen Thomas:

Ich weiß, es gibt Leute, die sind eine echte Herausforderung. Aber Devise ist: „Wer kämpft, kann verlieren; wer nie kämpft, hat immer verloren.“

Judith Rakers:

Ist es nicht möglicherweise sogar so, dass GERADE solche Leute viel in Führungspositionen kommen – und auch der Grund, warum Männer so oft in Führungspositionen sind - weil sie dazu neigen, sich durchzusetzen und eben nicht so sehr auf die Gruppe zu hören? Also wir Frauen sind ja doch eher Gruppenkämpfer und fragen: Möchtest Du lieber so und können wir... das ist ja ein großer Vorteil, aber kann das nicht auch ein Nachteil sein in einer Struktur, die so hierarchisch ist, wie z. B. in einem Verein oder im öffentlich-rechtlichen Rundfunk?

Carmen Thomas:

Es kann ein Nachteil sein. Aber auf die Dauer hat es Vorzüge. Denn Menschen, die mit Macht und Unterdrückung arbeiten, nutzen sich doch auf die Dauer ab. Oder sie können eben nur mit Terror reagieren. Es gibt aber Wege, dass sich die immer klüger werdenden Frauen und auch immer mutiger werdenden Frauen eben nicht mehr so einfach über den Tisch ziehen lassen. Auch darin wächst eine Chance, wenn die Frauen sich mehr einig wären und nicht den Männern die Arbeit noch leichter machen. Die Männer können dann sagen: „Ja also, ihr findet doch selbst, dass Frau ‚zu...‘ ist“. So viele Frauen sind ja dann immer „zu“ in solchen Redaktionen, zu hübsch, zu schlau, zu bescheiden, zu anspruchsvoll, zu irgendwas. Wenn sich die Frauen da mehr solidarisieren würden, würde ja schon mal was Superwichtiges passieren.

Judith Rakers:

Ja, das stimmt.

Mechthild Mäsker:

Ich würde jetzt nicht den Test machen wollen, dass Sie sich eine Minute hinsetzen müssen um dann aufzuschreiben und dann die Fragen zu formulieren, aber wenn es Fragen gibt, dann würde ich es sehr schön finden, wenn auch die entsprechenden Fragen in dem Raum kommen. Das könnt ihr per Akklamation machen, schon mal sich melden, einfach aufstehen.

Wortmeldung von Monika Felsing aus Bremen:

Ich bin auch bei den Frauentagen, seit es sie gibt. Ich fand, dass es eine sehr interessante Runde ist, nur viel zu lang, weil man auch viel zwischenreden möchte und wir sind alle so wunderbar erzogen, dass wir das nicht tun. Ärgert mich manchmal. Also ich habe das Gefühl, dass nach all den Kämpfen, die wir geführt haben, die Phase des Verlachtwerdens wieder anfängt. Und das möchte ich eigentlich nicht mehr. Und ich habe das Gefühl, dass die Leute, mit denen ich beruflich in der Anfängerphase zu tun habe, eine gewisse Professionalität nicht mehr mitbringen. Das Allgemeinwissen schrumpft, das ist ja das, was wir auch angesprochen haben. Die Ernsthaftigkeit, mit der ich diesen Beruf mal begonnen habe, die sehe ich bei vielen

nicht mehr, deswegen kann man sich auch nicht auf demselben Level unterhalten. Da unterhalten wir uns wieder von vorne. Ich komme mir vor wie eine Entwicklungshelferin und das kann nicht sein. Und deswegen hoffe ich auch, dass diese Resolution heute – es hat sich viel angestaut, aber ich fasse mich kurz – ich bin aus Hessen und kann noch viel länger – aber dass diese Resolution endlich mal eine ist, die da draußen auch irgendjemand erschreckt. Wir haben immer Resolutionen von wegen Gruppenintelligenz, wir sind immer so gruppenhöflich, dass hinterher nicht wirklich etwas dabei herauskommt, das irgendjemanden auf die Palme bringt. Natürlich ist das alles sozusagen Gesetz, was wir sagen – selbstverständlich. Aber wir müssen auch mal irgendeinen Stachel lockern, finde ich. Und das fände ich ganz toll.

#### Weitere Wortmeldung aus dem Publikum:

Schön, dass die Kollegin den Anfang gemacht hat, dann bin ich das nicht mal wieder. Ich kann nur sagen, genau was die Kollegin sagte, es ist ein Roll-Back zu beobachten, gerade bei der jüngeren Generation, ich muss auch die Kolleginnen etwas – nicht böse gemeint – aber durchaus kritisch korrigieren, die Frauenbewegung ist nicht 30 Jahre alt, sondern über 40 Jahre alt und sie gehören zu der Generation, die schon in der Schule davon ein paar Früchte ernten konnte, während Alice Schwarzer sich noch prügeln lassen musste und wahrscheinlich Frau Thomas auch. Also ich kann nur davor warnen, die ganzen Untersuchungen, auch zu Frauenprozessen, sind genau dieses „Everybody's Darling“ sein wollen und das Schlimme ist – dass wenn sich in einer Frauengruppe eine Frau wagt, den Mut hat, einfach gegen die Mainstream-Meinung der Gruppe zu gehen, weil sie davon überzeugt ist, dass das, was sie sagt, richtig ist und das, was die anderen sagen, falsch ist, dann hat sie oft mit sehr viel weiblicher Häme zu tun, weil da genau dieses „Everybody's-Darling“-System rauskommt. Und ich kann nur sagen, dass die Mehrheit einer Gruppe von einer bestimmten Meinung oder Strategie überzeugt ist, hat noch lange nichts damit zu tun, dass die zielführend ist, auch das ist ein bekanntes Beispiel aus dem Studium: Leute fressen Scheiße, denn drei Millionen Fliegen können ja nicht irren.

#### Carmen Thomas:

Also das war ja gerade ein wunderbares Beispiel dafür, dass wenn sich eine Kollegin traut, auch zu sagen, sie findet das jetzt erst mal gut, diese Geduld aufzubringen, dann passiert ja sofort das „Everybody's-Darling“-Klischee auch bei Ihnen selber. D. h. das was sie gerade anprangern, passiert ja dann hier in der Beziehung.

Ich wollte noch etwas zu den tausend Fliegen sagen. Wenn Sie das mit der Gruppenklugheit so verstanden haben, würde ich gerne dieses superwichtige Phänomen und diese superwichtige Zugriffschance etwas erläutern. Dazu habe ich Ihnen etwas zum Zeigen mitgebracht. Es geht ja um diese eigenartige Fähigkeit, wie lernen, im Boot miteinander zu rudern und nicht gegeneinander. Es nicht für Faschismus zu halten, gleichzeitig die Ruder eintauchen zu sollen, damit das ganze Boot vorankommt. Das beizubringen, ist ja heute eine große Kunst, wo alle unter dem Motto „Wenn alle an sich denken, ist an alle gedacht“ funktionieren. (Das genau kannibalisiert gerade die Unternehmen, die Frauenbewegung und alles, weil alle immer nur an sich denken.) Das mit der Gruppen-Klugheit, damit ist gemeint, ein Superphänomen das im Tierreich wunderbar vorgemacht wird. Die Bienen schaffen diese geniale Form von Waben auf eine faszinierende Weise: Keine einzelne Biene kriegt allein ein Sechseck hin. Man hat erst vor fünf Jahren herausgefunden, wie Bienen diese genialen Sechsecke machen. Bienen können ein warmes Klima durch Flügelschlag erzeugen. Jede Biene darf ausschwitzen, was sie in ihren Drüsen hat, ohne dass die anderen Bienen gleich über sie herfallen und sagen, dein Wachs ist aber nicht gut genug,

sondern alle schwitzen aus, was immer sie in den Wachsdrüsen haben. Und dann konstatiert sich das Wachs freiwillig in diese geniale Form. D. h. die Gruppenklugheit ist mehr als die Summierung der einzelnen Meinungen hier im Raum. Vielmehr entsteht eine eigene Form von Klugheit, wenn wir erst mal sammeln und zulassen, und nicht direkt Position beziehen, über Leute herfallen, so dass alle denken: „Oh, wenn ich jetzt hier den Mund aufmache und was sage, was nicht alle denken, dann fallen die direkt über mich her. Da halt ich doch besser die Klappe.“

Bei so interessanten Menschen und Themen hier im Raum melden sich jetzt nur zwei im Plenum, obwohl bestimmt allen Fragen durch den Kopf gehen: Das ist ein typisches Beispiel dafür, dass die „Flügelschlag-Wärme“ hier im Raum noch nicht ausreichend besichernd ist.

#### Mechthild Mäsker:

Dann sage ich jetzt mal ganz ketzerisch, ich frage mich dann, welche Gruppenklugheit entsteht oder erstet, in einer Gruppe „Germany´s Next Topmodel“ wo diese Mädels alle beisammensitzen beim Casting. Welche Gruppenklugheit entsteht da?

#### Carmen Thomas:

Das ist doch genau das Gleiche, unter dem Judith Rakers leidet. Heidi Klum ist eine so schöne und so kluge und so erfolgreiche Frau, und die macht Sachen, da kann man eigentlich nur den Atem anhalten – in Amerika und hier. Diese Sendung können Sie gern blöd finden, wenn Menschen Model werden wollen. Aber z. B. ist es eine Leistung, den Respekt davor zu wecken, was das für ein scheiß-schwerer Job ist. Was man da alles tun muss. Diesen Einblick der deutschen Gesamtbevölkerung zu verschaffen. Es wird deutlich, was die Anforderungen sind. Leute erleben, wie hoch der Preis ist, ein Star werden zu wollen. Von wegen: Man geht irgendwohin, hat ein nettes Gesicht und schwenkt den Hintern. Das ist eine superharte Herausforderung. Das finde ich klasse an dieser Sendung. Sie können Heidi Klums Sendung angucken und nur sagen: „Was ist nicht in der Leistungs-Flasche drin“, oder Sie gucken: „Was ist in der Leistungs-Flasche drin.“ Weil das auch für die TV-Unterhaltung weiter führt – weiter als Hansi Hinterseer. Und mir fällt auf, wie Heidi Klum das sehr souverän, in vielen Phasen vorbildhaft macht.

#### Mechthild Mäsker:

Wenn ich das übertrage auf das, Judith Rakers, was Sie vielleicht erleben, also dieses Reinpressen in die Rollen-Klischees, dieses mit einem bestimmten Label versehen werden, ist es so, dass Sie sagen, die Erfahrungen, die Sie machen, die Ansprüche, die an Sie gestellt werden, die Erwartungen, die an Sie gestellt werden, haben mit Ihrem Äußeren, mit Ihrem Darstellen mehr zu tun als mit Ihrer journalistischen Tätigkeit und mit dem, was Sie auch wirklich leisten müssen an Arbeit, an Engagement mitbringen müssen, an Bereitschaft, nachts zu arbeiten?

#### Judith Rakers:

Wir haben jetzt schon einige Male darüber gesprochen, dass es diese Klischees immer noch gibt. Und ich finde, dass ist ein Punkt, an dem wir wirklich noch arbeiten müssen. Also wir Frauen - unter uns. Im normalen Arbeitsalltag fühle ich mich nämlich gar nicht so stark gelabelt. Das Klischee erscheint eher in Porträts über mich. Und die schreiben meistens KollegINNEN. Ich habe weder Erfahrungen mit ich einfach eine Vertreterin der Generation, die zu den echten Nutznießern der Frauenbewegung von Alice Schwarzer gehört. Vor 30, 40 Jahren wäre ich wahrscheinlich auch in lila Latzhose herumgerannt und hätte für meine Rechte gekämpft, aber ich werde

heute persönlich gar nicht mehr mit Benachteiligung konfrontiert. Und deshalb glaube ich auch, dass uns nun – in dieser Phase – etwas Gelassenheit gut tut. Mir ist natürlich klar, dass es bei den hier Anwesenden besser ankommen würde, wenn ich mich hier aufs Podium setze, den Arm hochreckte und rief: Wir müssen, wir müssen, wir müssen... Ich sitze hier ja immerhin vor Frauen, die sich für Frauenrechte engagieren. Das eine kämpferische Grundhaltung da besser ankommen würde, ist mir klar. Aber ich bin ja nun hier, um authentisch über meine Erfahrungen zu berichten und meine Meinung zu sagen und ich glaube, dass eine gewisse Art von Verkrampfung bei diesem Thema auch hinderlich sein kann.

#### Mechthild Mäsker:

Überrascht viele junge Kolleginnen, wie viel Arbeit und wie viel journalistische Kompetenz hinter einer „Miss Tagesschau“, wie das Label ja auch manchmal ist in den Medien, wie das verbreitet wird, dahinter steckt?

#### Judith Rakers:

Ich glaube, das liegt in der Natur der Sache bei meinem Job als Tagesschausprecherin, weil es bis zu meiner Generation wirklich Sprecherinnen waren, die dort gelesen haben - also gelernte Schauspielerinnen, Frauen, die eine Sprechausbildung hatten. Ich bin von Haus aus Journalistin - hatte zwar Sprechtraining und musste lange an meiner Stimme arbeiten und an dem ostwestfälischen Dialekt, aber ich habe keine dreijährige Sprechausbildung und Sprecherziehung hinter mir wie andere vor mir, z.B. Dagmar Berghoff. Insofern überrascht es dann schon einige, dass ich extrem viel vorweisen kann an journalistischer Erfahrung und langjähriger Mitarbeit in allen Bereichen. Auch PR. Ich habe ja auch mal für den DJV gearbeitet.

#### Wortmeldung von Andrea Stickel aus München:

Eine Anmerkung; also was hier den Karriereknick in meinem ganzen Freundeskreis gibt, das sind einfach die Kinder. Und finde, da ist überhaupt nicht geredet worden, dass wir nicht genügend Betreuungsplätze für die Kinder haben und dass halbtags überhaupt keine Karriere zu machen ist. Ich hätte theoretisch die Chance, irgendeine Chefredaktion zu kriegen, aber nicht als Halbtagschefredakteurin, und da fehlt es mir total.

#### Mechthild Mäsker:

Es gibt eine Veröffentlichung von Natascha Walters, das ist eine Amerikanerin, die gesagt hat, Karrierehindernisse sind eigentlich nicht wirklich die Kinder, sondern es sind die Seilschaften, die immer noch bestehenden alten Seilschaften der Männer.

#### Carmen Thomas:

Also mit Kindern ist alles ein Stück anders, vor allem wenn Sie noch keine Karriere gemacht haben. Wenn Sie so lange mit den Kindern warten, bis Sie Karriere gemacht haben, ist es ja viel leichter. Denn dann können Sie selbst ihre Arbeitsbedingungen auch einfach ein Stück gestalten und sich auch Sachen herausnehmen. Ich glaube, es ist superwichtig, dass diese „Equal Pay“-Geschichte noch einmal zum Anlass genommen wird, dass aus diesem Gleichberechtigungsgedanken heraus das nicht nur irgendwie ein frommer Wunsch ist, sondern dass das eine Forderung wird, die gesellschaftspolitisch auch wirklich verankert wird. Wieso gibt es keine Klagenflut? Dass eben das Recht auf Gleichbezahlung eingeklagt wird, so dass es nicht Massen von Einzel-Frauen geben muss, die dabei aufgerieben werden. Das würde Wertschätzung in der Gesellschaft bewirken und Frauen mit Kindern dann einen anderen Schutz bekommen können. Es ist ja ein deutsches Phänomen: In Frankreich

ist das völlig anders oder in anderen Ländern. Da ist viel besser für Kinder gesorgt. Und ich glaube, diese Chance zu durchschauen, dass Änderung möglich ist und dass die Visionen eben nicht jeder Einzelnen überlassen werden, sondern dass das in die Gruppe getragen wird. Alle Veränderungen fangen stets mit einzelnen Personen an, die so etwas in Gang setzen. Hier ist ein Beispiel dafür, dass Veränderung möglich ist. Hier ist nämlich eine Tee-Uhr, die nicht von oben nach unten läuft, sondern von unten nach oben. Da ist jemand mit einem neuen Tee-Uhr-Konzept zu einem Tee-Uhr-Hersteller gegangen und hat gesagt: Wissen Sie was, Ihre Tee-Uhren müssen nicht immer von oben nach unten, die können auch andersrum. Und der Tee-Uhr-Hersteller hat dann nicht gesagt: ach, das brauchen wir nicht, das will die Kundschaft nicht. Sondern er hat gesagt, machen Sie mal. Und nun gibt es einen zugegebenermaßen sehr überflüssigen Gegenstand auf dieser Welt, der aber doch den Charme hat zu beweisen, dass von unten nach oben Veränderung möglich ist. Das kann sozusagen eine Ermutigung sein, dass Sie hier an Stellen sind, wo Sie auch dazu beitragen können, diesen Prozess rumzudrehen und doch eine Veränderung für alle Frauen zu erzielen. Zwar ist vordergründig schon super viel erreicht, ich weiß das sogar besonders gut, weil ich mich noch erinnere, wie das in den 60er Jahren war. Insofern hat sich heute doch schon viel in diesem Zeitraum bewegt: Als Frauen nicht mal alleine über die Straße gehen durften, wo ein Verlobungsring gekauft werden musste, um eine Wohnung mit einem Mann zu mieten, weil sich Vermieter sonst der Kuppelei strafbar gemacht hätte. Da waren die wenigen Frauen einander auch noch mehr spinnefeind. Es ist super viel passiert. Aber es ist nicht so viel passiert, wie die Klugheit, die Kompetenz und die Befähigung der heutigen Frauen - die meisten sind ja überfliegerisch in solchen Rollen - angemessen wäre. Und das ist das Drama. Und da wieder zu schaffen, dass die Frauen sich mit festerem Schulterchluss zusammentun und auch wissen, wie das geht, zusammenzuhalten statt zu gucken, was hat sie denn an und wie sieht sie aus und was kann ich denn für Krümel an ihr finden: diese Stutenbiss-Haltung zu verändern, das ist eine super wichtige Aufgabe – auch von so einer Organisation wie Ihrer.

#### Mechthild Mäsker:

Ich würde da noch einmal den Aspekt reinbringen wollen, mit Netzwerken...Noch eine Frage?

#### Wortmeldung aus dem Publikum:

Es ist eigentlich nicht in dem Sinne eine Frage, sondern ich hätte gerne angeknüpft an das, was Frau Thomas sagt oder es ist vielleicht doch auch eine Frage: Also ich fühle mich ganz doll in dieser Diskussion so ein bisschen zwischen den beiden. Ich bin nämlich auch von der Generation her so „in between“ und weiß manchmal gar nicht so richtig, was ich so am meisten mitfühlen soll und bin nicht ganz einverstanden mit der einen und nicht ganz einverstanden mit der anderen Position. Ich wollte aber praktisch noch etwas zur Diskussion stellen, ein bisschen an das anknüpfen, was Sie gerade gesagt haben, Frau Thomas. Mir kommt es halt manchmal so vor, dass wir immer noch ein bisschen zu sehr in unseren Emanzipationsbestrebungen eigentlich dem hinterher rennen, was Männer vorgeben, was wichtig und richtig ist. Frauen sollten sich auch auf ihre weiblichen Eigenschaften besinnen, z. B. Emotionalität, Teamfähigkeit, Mitgefühl – und nicht nur männliche Verhaltensweisen antrainieren. Wir müssen die weiblichen Qualitäten in der Gesellschaft ein bisschen höher hängen. Dann würden nicht nur die Leute in der Hierarchie oben sein, die sagen, das wird gemacht, was ich sage und fertig. Dieser Typus darf in Zukunft nicht mehr möglich sein. Und deswegen finde ich, wir müssen lernen, aber auch aus uns heraus be-greifen, dass wir etwas einzubringen haben und dass das ganz wichtig ist, und dass



das ganz hoch gerankt werden muss und dass Männer, die diese Eigenschaften nicht aufweisen können, keine Führungsqualitäten haben.

Carmen Thomas:

Deshalb vorhin dieser „Gender“-Gedanke für alle, die es mit dem „Plato-Modell“ halten. Plato hatte ja diese Vision, dass Männer und Frauen wie zwei Halbkugeln seien, die nur zusammengefügt ein Ganzes ergeben. Und ich glaube, wenn Männer aufhören, Frauen dafür zu verachten, dass sie anders sind - Frauen und Männer sehen ja nicht nur zufällig anders aus, sie sind ja auch tatsächlich anders - und es ist nicht nur ein Produkt der Erziehung, sondern hat viele interessante Hintergründe. Und wenn Frauen auch anfangen, das zu schätzen, was Männer anders können und wenn das gegenseitig im Miteinander dafür genutzt wird, um diese Welt, die gerade in einem ziemlich verheerenden Zustand ist, doch zu retten, dann ist das auch eine Chance, dass diese schwieriger werdenden Situationen dazu führen, dass es eine größere Veränderung gibt im Zusammenführen und einander Wertschätzen fürs Anderssein, statt sich dafür zu bekämpfen, darin liegen für mich viel mehr Lösungen.

Wortmeldung aus dem Publikum:

Ich würde gerne auch noch etwas dazu sagen. Weil Sie, Frau Rakers, vorhin sagten, in Gehaltsverhandlungen hätten Sie noch nie schlechter dagestanden als Männer und Sie vermuten, die ganzen Ratgeber sagen ja, Frauen präsentieren sich schlecht. Ich finde, oder ich empfinde das auch als Falle, dass wir Frauen uns eben dann die Schuld geben zu sagen, wir sind eben schlechter in Gehaltsverhandlungen, weil wir nicht so agieren wie Männer; also sind wir selbst schuld, dass wir zu wenig verdienen. Und da möchte ich meiner Vorrednerin Recht geben und auch Ihnen, Frau Thomas: Ich glaube, dass wir Gefahr laufen, eben auch wieder in die Falle zu geraten, wir wollen bessere Männer sein oder wir wollen männlicher sein. Sie hatten das ja auch gesagt. Sie wurden von einem alleinerziehenden Vater erzogen, der dann auch Ihnen vielleicht männliche Eigenschaften weitergegeben hat; also so habe ich Sie verstanden, deshalb: Die Stärken der Frauen mehr herauszuheben, das finde ich auch ganz wichtig, und dass wir eben nebeneinander, auf Augenhöhe, miteinander agieren. Das möchte ich noch einmal unterstreichen, nachdem das jetzt auch schon – Gott sei Dank – endlich kam.

Judith Rakers:

Ich möchte Sie, Frau Thomas, dazu gerne noch etwas fragen, denn Sie kennen sich ja sehr gut aus beim Thema Gruppenforschung: Ist es schon einmal untersucht worden, ob Frauen in Gehaltsverhandlungen bessere Karten haben, wenn sie mit weiblichen Chefs sprechen? Denn das würde ja bedeuten, wenn wir weiblich argumentieren, würden wir bei einer Frau auch eher auf einer Argumentationslinie liegen, weil wir eben nicht schlechter argumentieren, haben Sie gesagt, sondern auf eine andere Art und Weise.

Carmen Thomas:

Ich glaube, es hängt vom Reflektionsgrad ab. Es gibt ja ein dramatisches und furchtbares Phänomen, nämlich das des Wiederholungszwangs; dass Menschen Dinge, die ihnen angetan worden sind, auf heimliche Weise wiederholen. Warum zum Beispiel Frauen, die beschnitten worden sind, weiter beschneiden, statt dagegen zu protestieren. Und insofern gibt es Chefinnen, die sagen: Ich bin schlechter bezahlt worden. Also, warum soll's den anderen besser gehen? Das geschieht natürlich nicht bewusst so. Es läuft vollkommen unbewusst. Das ist ja auch das Drama, dass nicht alle direkt aufschreien bei 23 Prozent weniger Bezahlung, sondern sagen, es ist blöd

und auch irgendwie fies. Aber dass da nicht sofort ein Sturm der Entrüstung losgeht, ist ja doch eigentlich ein Wunder. Durch dieses Muster aber werden dann Gehaltsverhandlungen ganz klar zur individuellen Privatangelegenheit. Alle richten sich danach. Daran hat sich ja nichts verändert. Auch und gerade unter den Frauen selbst ist es eine Typfrage: ob Sie eine bewusste Frau vorfinden, die daran gearbeitet hat und nicht einfach wiederholt, was ihr selbst passiert ist, oder ob Sie wie ein Mann sind. Dann läuft es auf das Geschick in der individuellen Kommunikation hinaus. Dabei hat es immer etwas damit zu tun, wie sich die Beziehung entwickelt.

Wortmeldung von Eva Cloupek aus Eichstätt:

Ich gebe noch zu bedenken, dass es aus meiner Sicht nicht immer nur die Männer sind, die die Frauen unterdrücken, sondern ich habe es in meinem Beruf schon oft erlebt, dass es die Frauen sind. Und hier muss ich noch einmal auf das mit den Kindern zurückkommen: Ich habe einen 18-jährigen Sohn, bin alleinerziehend und musste mir meine ganze Karriere, die 20 Jahre dauert, anhören: Wie machst Du das? Wie schaffst Du das? Das arme Kind! Ich kenne Männer, die auch Kinder haben und sich das nie anhören mussten. Und deren Frauen waren auch berufstätig. Aber dass der Junge im Kindergarten war, das war nur bei mir Thema. Und da bin ich überwiegend von Frauen angegangen worden und darum würde ich die Solidarität der Frauen untereinander stärker einfordern. Und dann kommen wir wohl einen Schritt weiter.

Carmen Thomas:

Es gibt ja auch diesen Graben zwischen Kinderlosen und Frauen mit Kindern.

Mechthild Mäsker:

Darüber haben wir in den vergangenen Jahren auch schon mehrfach diskutiert. Auch die Frage „Karrierehindernis“ und wie damit umgehen. Und auch die Tatsache, dass es, weil eben die Strukturen in Deutschland nicht da sind, nach wie vor vielfach auf individuelle Lösungen hinausläuft.

Wortmeldung von Bettina Wirth aus Köln:

Meine Frage passt sehr gut zu meiner Vorrednerin. Wir haben ja darüber gesprochen, wie ist die Ansprache des Chefs oder der Chefin, wenn ich als Frau sozusagen eine Gehaltsverhandlung führe oder ein Bewerbungsgespräch. Ich glaube, und das schließt sich auch ein bisschen an die Dame mit dem grün geringelten Pulli an: Erst mal, wenn es um fachliche Dinge geht, glaube ich, dass Frauensolidarität vorhanden ist und große Sympathie, jemanden nachzuziehen. Das ist auch so ein bisschen Ihr Stichwort. Das endet aber in dem Moment, in dem die Vielfalt zu groß wird, um es noch verstehen zu können, zum Beispiel Teilzeit. Es gibt einfach viele Frauen, die sich gegen Kinder entschieden haben, weil das eine Karrierehürde ist; ich würde da auch ganz klar widersprechen. Es ist einfach ein Systemfehler, das funktioniert in der Gesellschaft in Deutschland noch nicht. Väter sind erfolgreich, Mütter haben ein Problem, weil auch der Job des Mannes zum Beispiel das nicht zulässt. Da stoßen wir einfach an etwas, was ich vorher zum Beispiel so auch nicht für mich gesehen habe. Ich habe gedacht, das läuft – und es läuft eben nicht. Teilzeit wäre eine große Möglichkeit, auch Führungspositionen zu besetzen, und das funktioniert nicht. Erfolgreiche Frauen oder Chefinnen schaffen dort keine Möglichkeit, genauso wenig wie die Männer.

Carmen Thomas:

Für mich ist die Antwort immer gewesen, zu gucken, dass mehrere Beine zum Stehen sicherer machen. Auch sich selbst was „backen“ können. Ich glaube, es lohnt, mehr zu wissen, wie Sie sich selbst eine Existenz schaffen können - damit Sie da nicht immer auf nur ein Bein angewiesen sind. Das ist ja das Schwierige bei den Medien, die unvermehrbar Sende-/Seiten-Plätze, sich selbst zusätzlich etwas schaffen und aufbauen können. Da sind ganz große Möglichkeiten drin, sich weiterzuentwickeln und dann auch Dinge neu zu tun, die Sie erstens befruchten, die Ihnen auch noch etwas einbringen und die Ihnen aber auch die Sicherheit geben, dass Sie sich dann nicht so mit dem Rücken an der Wand spüren oder sich in Verhandlungen schlechter verkaufen, weil Sie denken: Ich muss jetzt den Job haben!

Mechthild Mäsker:

Ich würde gerne eine Frage, was diesen Bereich angeht, noch einmal an Judith Rakers weitergeben, weil sie ja eine Landesfunkhausdirektorin hat, Maria von Welser, die wir auch schon hier in unserem Forum hatten. Wie geht sie mit der Frage Frauenförderung, Karriere von Journalistinnen mit Kindern um? Wie ist das bei Ihnen im Funkhaus?

Judith Rakers:

Ich bin ja neuerdings nicht mehr im Landesfunkhaus. Ich würde auch gerne noch kurz etwas anderes sagen, weil ich zu diesem Punkt gerade in Zeit-Campus einen großen Artikel gelesen, in dem es darum ging, warum Frauen und Männer unterschiedlich bezahlt werden, warum sie eben nicht in den gleichen Führungspositionen sind. Es war ein E-Mail-Austausch zwischen zwei Autoren, die immer wieder aus Studien zitiert haben. Und eines der vorgestellten Argumente war, dass Frauen sich möglicherweise von vornherein Studienfächer aussuchen wie zum Beispiel Germanistik - wo sie extrem überrepräsentiert sind - weil sie glauben, dass sie das später besser mit ihrer Rolle als Mutter verbinden können. Weil dieses Studium zu Jobs führt, in denen man auch mal aussetzen kann, wo man nicht so

sehr am Ball bleiben muss wie z. B. im Bereich Informatik – wo Frauen wiederum völlig unterrepräsentiert sind. Die Führungskräfte der Dax-Unternehmen rekrutieren sich aber nun mal nicht aus Germanistik-Studenten, sondern zum großen Teil aus BWL, Jura und ganz, ganz viel auch aus Informatikbereichen. Die These, die ich interessant fand, war also, dass viele Frauen, weil sie später mal Mutter werden wollen und auch Zeit für ihr Kind haben wollen - was ja völlig legitim ist – sich schon zu Beginn ihrer Karriere, also bei der Wahl des Studiengangs, für eine Laufbahn außerhalb der Führungsetage entscheiden - und insofern selbst den kleinen Kern dafür pflanzen, später an Karrieregrenzen zu stoßen.

Mechthild Mäsker:

Wenn ich das übertrage auf den Journalismus, auf unseren Bereich, auf unseren Medienbereich, was bedeutet das dann? Wir haben uns ja nicht diese anderen Fächer gesucht. Wir sind doch Journalistinnen, wir hätten doch die Möglichkeit. Wir haben einen flexiblen Beruf, wir haben möglicherweise Aufstiegsmöglichkeiten. Es gibt Frauenförderpläne im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und trotzdem reicht es nicht immer.

Judith Rakers:

Ich habe es während meines Studiums erlebt bei Kommilitoninnen in den verschiedenen Redaktionen, in denen ich war: viele, viele Kolleginnen, die extrem kompetent waren, die ganz tolle Beiträge und Filme gemacht haben, wollten gar nicht in Führungspositionen. Selbst wenn ihnen diese angeboten wurden. Und das Argument war: Ich bin als Freie viel flexibler, ich kann mir das dann so bauen, wie ich möchte, und dann mache ich später eben nur noch einen Beitrag pro Woche, nämlich dann, wenn mein Kind in der Kita ist. Die haben die Positionen eiskalt abgelehnt. Das finde ich übrigens auch gut, deshalb habe ich auch das freiberufliche Modell gewählt - nicht wegen der Familienplanung, aber weil ich jeden Tag selbst gestalten möchte. Auch ich will keine Festanstellung und nicht in diese Hierarchien. Zumal, und das muss man ja auch noch sehen, wäre ein Wechsel in die Hierarchien beim öffentlich-rechtlichen Bereich ein Abschied von Autorenarbeit. Bei uns macht ein leitender Redakteur ja oft nie wieder ein eigenes Stück, er organisiert, plant und trägt die Verantwortung. Und ich habe viele Frauen erlebt, die einfach viel zu kreativ waren und viel zu gute Stückemacherinnen, als dass sie gerne auf die Schreibtischseite gewechselt wären. Und auch das finde ich gut, denn diese Vielfalt würde uns dann im Programm verloren gehen.

Carmen Thomas:

Ich bin ja lange frei gewesen. Aber weil ich solidarisch sein wollte mit meinen Kolleginnen und Kollegen, als dieser Erlass war, dass die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger beschäftigt werden sollten, damit sie sich nicht einklagen können, gehörte ich zu den Gallionsfiguren, die dann mit geklagt haben. Das war damals aus reiner Solidarität. Denn eigentlich wollte ich gar nicht fest angestellt werden. Im Nachhinein bin ich den Kollegen dankbar, es waren damals Männer, die mich gedrängt haben, mitzuklagen (ich hatte damals einen Jahresvertrag bei der BBC, arbeitete beim ZDF und war auf Tagesbasis beim WDR beschäftigt). Erst im Nachhinein erkannte ich, wie viel besser es ist, fest angestellt zu sein. Denn die Freiheit kann ja auch ein unwahrscheinliches Kreuz sein. Sagen Sie dreimal einer Redaktion „Nein“, dann beschäftigen die Sie nicht mehr. Das heißt, diese Freiheit ist ja in vielem nur ein Wahn, eine Knute. Bei einem fest angestellten Job haben Sie erst mal Ihr Grundeinkommen und Sie können dann alle Kraft darein stecken, dass Sie Dinge mit Freude machen.

Mechthild Mäsker

... und vielleicht auch gestalten und andere Entscheidungen treffen. Eine Wortmeldung habe ich noch da drüben. Danach müssten wir sehen, dass wir eine Schlussrunde einleiten.

Wortmeldung von Angelika Knop aus München:

Ich finde, vieles führt hier auf eines hin. Ich bin zum Beispiel jetzt zum zweiten Jahr im „Equal-pay-day-Aktionsbündnis“, der jetzt am 26. März in vielen Städten Deutschland stattfindet, und es stimmt: Es gibt zum Beispiel ein supergutes Dossier vom Bundesfrauenministerium, es gibt auch eines vom Deutschen Frauenrat, wo man sich all diese Ursachenbündel angucken kann, die dazu führen, dass Frauen 23 Prozent weniger verdienen. Und natürlich ist es auch so, dass Frauen auch mit ihren Entscheidungen dazu beitragen. Nur wer sagt denn, dass eine Arzthelferin, was zugegebenermaßen zu 99 Prozent Frauen machen, weniger verdienen muss als ein Elektroinstallateur? Das heißt, es ist immer ein Bündel aus gesellschaftlichen Veränderungen, es ist natürlich nicht so, dass wir immer danach streben müssen, einfach gleichzuziehen. Sondern man muss vielleicht tatsächlich größere Dinge verändern. Das ist ja genau die Sache, wie? Warum beschweren wir uns, dass wegen mangeln-

der Kinderbetreuung uns das Leben schwer gemacht wird. Was ist denn mit den dazugehörigen Vätern? Warum wird denen das Leben nicht schwer gemacht? Warum ist es einfach vorausgedacht, dass das für die keine Belastung ist? Ich weiß, das ist so. Aber eigentlich wird sich hier erst was ändern, wenn ein Arbeitgeber bei einem Mann in einem bestimmten Alter mit derselben Wahrscheinlichkeit davon ausgehen muss, dass der ein paar Monate zuhause bleibt wie bei einer Frau. Und dann haben wir absolute Gleichberechtigung. Dann wird auch kein Arbeitgeber mehr sagen: Dir gebe ich ein bisschen weniger Geld, weil die fällt mir ja vielleicht aus.

#### Weitere Wortmeldung:

Und einen weiteren Aspekt, wo man die Zwiespältigkeit sieht, dass wir vielleicht schon viel erreicht haben, aber auf anderer Seite doch nicht, finde ich, sieht man, wenn man einmal zurück blättert in unserem eigenen Organ, dem Journalist. Da gab es, glaube ich, vor zwei Ausgaben eine Geschichte über Chefs. Und ich habe gedacht, ich kriege die Krise, als ich das Ding aufblättere. Das war eine Fotostrecke, da hat es vor Testosteron nur so gewimmelt. Da war nicht eine einzige Frau abgebildet und die Männer waren auch noch in unglaublichen Machoposen abgelichtet. Und da war ich wirklich kurz davor, ich habe es leider nicht getan, mich zu beschweren. Aber vielleicht sollten wir das hier auf diesem Kongress mal tun, das war eine unsägliche Geschichte. Also inhaltlich über die Chefs ganz toll, aber nicht eine Frau zu nehmen, finde ich unglaublich.

#### Wortmeldung von Angelika Lipp-Krüll:

Frau Radtke brachte mich gerade auf einen Punkt, den man vielleicht auch noch einmal ein bisschen diskutieren könnte. Was hält Frauen davon ab, eine Führungsposition zu übernehmen? Das ist diese Unendlichkeit dahinter und dieser Mythos, dass Führung mit 80-Stunden-Wochen verbunden sei, mit morgens um sieben und abends um 23 Uhr noch im Büro. Das ist meiner Meinung nach alles männergemacht. Ich glaube, und da haben wir in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, ich habe das 15 Jahre betrieben, Chancengleichheitspolitik versucht. Führen auf Zeit ist ein unheimlich interessantes Element für Frauen. Frauen haben längst angefangen, ihre Karriere intelligenter zu planen und gezielter anzugehen und dabei auch alle Hilfen, die ein Haus bietet oder zur Verfügung hat, zu nutzen. Und wenn ich 30 Jahre voll dabei bin, tolle Ausbildung, gut, begabt, wenn ich die Chance hätte, eine Führungsaufgabe zu übernehmen – heute gibt es viel mehr Führungsaufgaben, die jetzt nicht direkte Funktionen sind, sondern an Projekten hängen – und weiß, das mache ich drei Jahre, und das mache ich mit allem, was ich habe, dann ist das ein unheimlich guter Beweis für das, was ich kann, und dann wechsle ich woanders hin. Das heißt, wenn wir diese Unendlichkeit von Führung mal wegnehmen und ein Haus auch etwas offener betrachten in all diesen Facetten, die es hat; Richtung Carmen Thomas, denn die Wirklichkeit der freien Frauen ist heute längst ganz anders. Ich darf nicht bei der BBC arbeiten, ich darf nicht beim WDR, nicht beim SWR. Ich muss in der Redaktion hocken, die mir einen Beschäftigungsvertrag gegeben hat. Wenn ein Haus sich nach innen verändert, dann glaube ich, ist Führung für Frauen viel einfacher.

#### Carmen Thomas:

Eines möchte ich hierzu noch sagen: Nehmen Sie sich doch einmal das Beispiel Oliver Pocher und Günther Jauch. Herr Pocher hat bei Harald Schmidt in der ARD gearbeitet, das muss man sich mal vorstellen. Nehmen Sie sich solche Beispiele. Das heißt, wenn die Sender ein Interesse haben, ist plötzlich privat, öffentlich-rechtliches

völlig egal, dann lassen sie eben auch Leute ran, die früher vom Rundfunkrat persönlich rausgeschmissen worden wären wegen unerträglicher Grenzüberschreitungen.

Mechthild Mäsker:

Wir wollen gleich noch in die Workshops. Insofern habe ich eine Abschlussfrage an Sie beide und würde Judith Rakers bitten, sie zuerst zu beantworten. Wenn heute eine junge Volontärin zu Ihnen kommt und sagt: „Wenn ich mal groß bin, will ich Intendantin werden oder sein.“ Was würden Sie ihr als wichtigsten Tipp mit auf den Weg geben?

Judith Rakers:

Ich würde ihr tatsächlich sagen: Überleg Dir das gut!

Mechthild Mäsker:

Weil?

Judith Rakers:

Ich bin jetzt hier auf einer Veranstaltung des DJV, der ja auch eine Verbandsstruktur hat. Wahrscheinlich mache ich mich jetzt wieder unbeliebt, aber ich sage es trotzdem: Ich glaube, man muss ein bestimmter Mensch sein für derartige Strukturen und Hierarchien, aus meiner Sicht: um das „auszuhalten“, da überhaupt hinzukommen. Das gleiche gilt für Vereine oder Parteien. Für mich wäre das überhaupt nichts. Ich finde, das ist der Tod der Kreativität, wenn man sich in diese Strukturen begibt. Intendant steht ja wirklich am Ende einer Karriere beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk, das heißt ja eben nicht Führen auf Zeit, sondern das heißt, dass ich wirklich mein Leben in den Dienst der Sache gestellt habe und jetzt 30 Jahre in diesen Hierarchien bin, um dann Intendantin zu werden. Und deswegen würde ich der jungen Volontärin raten, sich mit jemand anderem zu unterhalten.

Carmen Thomas:

Intendantin ist ein begrenztes Wahlamt. Ich würde der Volontärin sagen: Versuche die Formen von Kommunikation zu verändern. Überlege, ob Du ein Mensch bist, der lieber kreativ ist und an der Sache und am Menschen arbeiten möchte (was die meisten Frauen ja tun), oder ob Du Spaß an Führung und an Macht hast und an einer anderen Art von gestaltend-organisatorischer Kreativität. Ich glaube, es ist das Peter-Prinzip, wenn Menschen, die kreative und tolle Journalistinnen sind, plötzlich in eine Verwaltungsaufgabe kommen und das Klavier gegenüber dem Rundfunkrat spielen müssen und gegenüber anderen politischen und sonstigen Gremien und Interessen. Es ist einfach ein komplett anderer Job. Dafür braucht man eine andere Ausbildung, andere Voraussetzungen. Aus Volontärinnen Intendantinnen zu machen, scheint der falsche Weg, denn sie sind mit ihren journalistischen Fähigkeiten eher an der falschen Stelle. Ich würde sagen: Wenn Du wirklich Intendantin werden willst, dann geh hin und mach lieber eine juristische Ausbildung und versuche zu lernen, wie Verwaltung funktioniert und wie Führung funktioniert. Und das ist eine völlig andere Kompetenz.

Mechthild Mäsker:

Oder vielleicht die Frage, ob wir andere Strukturen brauchen.

Carmen Thomas:

Ich glaube, dass es nicht nur die Strukturen sind. Das ist wirklich eine andere Aufgabe. Tolle Journalistinnen/Journalisten sind oft keine guten Leute zum Führen, oft im

Gegenteil. Journalismus braucht Narzissmus: den Wunsch und die Gabe, sich besser darzustellen. Führung heißt, das Team fördern. Denn wenn die Spitzenklasse ist, gilt ja immer noch „first-class-men oder -women“ hire (= anstellen) first-class-men/-women), „second-class-men oder -women“, „hire third-class-men“ oder -„women“. Das heißt, dass eben so viel Mittelmaß zugelassen wurde, hatte etwas damit zu tun, dass sich viele an der Spitze zu schwach fühlten, um wirklich Spitzenteams zu führen. Deshalb konnten nur echte Koryphäen fördern (zum Beispiel Werner Höfer, der war so von sich überzeugt und er war auch ein Klasse Chef, bei allen Furchtbarkeiten, die er hatte. Er hatte einen Blick für Talente und hat Spitzen-Leute gefördert). Und wer bringt das denn heute noch?

#### Mechthild Mäsker:

Da gibt es vielleicht doch noch die eine oder andere Aufgabe auch dann für uns für die Zukunft, für die jungen Kolleginnen, vielleicht auch für die, die jetzt schon die Generation „m“ mit Abstand sehen, weil sie gerade nachwachsen. Ich weiß nicht, wie wir die dann benennen, die Jungen, die jetzt erst überhaupt erstmals in diesen Beruf treten, mit 18 langsam sich mal orientieren. Da bin ich schon sehr gespannt, was dabei rauskommt. Ich danke erst mal für Ihre Gesprächsbereitschaft, für die offene Diskussion. Die Frage, wie wir uns weitere Positionen oder andere Positionen/Funktionen erobern und auf welchen Wegen, wird uns ja dann noch heute und morgen beschäftigen. Ich wünsche jetzt erst mal viel Erfolg in den Workshops. Morgen dann noch die zweite Runde Workshops und dann diskutieren wir hier weiter. Vielen Dank!

## Zu Judith Rakers:

### Ausbildung

2001 – 2002: Beginn der Dissertation als "Direkt-Promotion" im Fachbereich Journalistik zum Thema "50 Jahre DJV - Die Geschichte des Journalismus in Deutschland".

Tutorin für das Institut für Journalistik (IfJ an der Universität Hamburg).

1995 – 2001: Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Magister-Studiengang: Publizistik und Kommunikations-Wissenschaften, Neuere und Neueste Geschichte, Deutsche Philologie

Tutorin für das Institut für Journalistik (HJ)

### TV

Tagesschau, ARD-Fernsehen:

(On-Sprecherin der Nachtausgaben seit August 2005, Morgenmagazin und Vormittagssendungen am Wochenende seit Mai 2006, Tagesthemen - Nachrichtenblock seit August 2006, Hauptsendungen um 20 Uhr seit März 2008)

seit Januar 2004:

Hamburg Journal, NDR-Fernsehen

Anchor-Woman des täglichen Nachrichtenmagazins,

2003:

Live-Reporterin in allen Ressorts (z.B. Bambi-Verleihung, Womens World Awards Filmpremierer, Bürgerschaftswahlen)

Moderation Sondersendungen, NDR-Fernsehen

1995-2001: Moderatorin beim Hörfunk und freie Mitarbeit bei diversen Printmedien

### Veröffentlichungen

2001:

Nachrichten-Journalismus. Anleitungen und Qualitäts-Standards für die Medienpraxis Opladen. Weischenberg, Siegfried unter Mitarbeit von Judith Rakers

2000:

Bewegte Bilder. Der Film - Ein neues Medium propagiert den Krieg.

Judith Rakers und andere. In Zühlke, Raoul: Bildpropaganda im Ersten Weltkrieg. Hamburg



## Zu Carmen Thomas:

Carmen Thomas ist Journalistin, Kommunikations-Expertin, Bestseller-Autorin und Top-Coach. Von 1968 - 2006 Redakteurin, Moderatorin und Abteilungsleiterin beim WDR in Köln (u. a. 20 Jahre „Hallo Ü-Wagen“); 1. Moderatorin einer Sportsendung im deutschen Fernsehen (2 Jahre ZDF Sportstudio); über 4.000 öffentliche (Groß-)Veranstaltungen; seit 1974 (Groß-)Gruppen-Trainings; seit 1980 Einzel-Coachings und Gruppen-Coachings. Seit 2001 geschäftsführende Direktorin der „1. ModerationsAkademie für Medien und Wirtschaft“ in Engelskirchen. ([www.moderationsakademie.de](http://www.moderationsakademie.de))

### Zum Hintergrund:

13 Jahre Lehre an Universitäten

Coaching seit 1980 im Maßzuschnitt für die 1. und 2. Führungs-Ebene und deren Teams in Medien und Politik, in der Wirtschaft, in Verwaltungen und Organisationen.

### Schwerpunkte:

- sicheres, lampenfieberfreieres und gewandteres Auftreten in, mit und vor Gruppen und Auditorien jeder Art und Menge als eigene, wiedererkennbare Marke
- Vorbereiten, Trainieren und Nachbereiten von Auftritten vor Gremien und in den Medien
- innovations- und fehlerfreundliche Profi\*-Kultur praktisch implementieren
- souveräneres und gekonnteres Leiten von in- und externen Menschen in Gruppen jeder Größe im Beruf, in (Ehren-) Ämtern und im Privatleben - auch in schwierigen Situationen
- professionalisierende Moderation von in- und externen Besprechungen, Verhandlungen und Konferenzen
- Mediation von Verhärtungen und Konflikten
- Vermittlung von faszinierenderen und interaktiveren neuen Veranstaltungs-Formen und deren Moderation
- gewinnbringender Erwerb von systematischen kommunikativen, persönlichen und sozialen Kompetenzen als einer der entscheidenden Schlüssel zu nachhaltigeren persönlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolgen.

Text von Carmen Thomas:

## Liebe Professorin Senta Trömmel-Plötz

ob Sie sich auch noch daran erinnern? April 1982. Kaffeepause bei einer Konferenz. Ich: »Als Teilnehmer hatte ich schon eine andere Erwartung an Prof. X., Sie nicht?«

Sie standen mir gegenüber. Schmal, dunkel. Braune, spöttische Augen. Statt mir beizupflichten oder zu widersprechen, sagten Sie: »Teilnehmerin.« – »Wie bitte?« – »Ja, Sie sind doch eine Teilnehmerin. Was sind Sie von Beruf?« – »Journalist.« – »Ah, Journalistin. Da ist es ja besonders wichtig, dass Sie sich selbst und die anderen Frauen in der Sprache endlich ernst nehmen lernen.«

»Zimtziege«, dachte ich und sagte: »Na ja, Journalist und Teilnehmer sind doch neutrale Oberbegriffe.« – »Genau das ist das Problem«, haben Sie mir dann erwidert. Und zwar ziemlich streng: »Es ist eben nicht neutral, sondern sehr parteiisch.«

»Schrecklich! Diese Überemanze«, habe ich – offen gestanden – innerlich geschimpft. Aber Sie sagten unbeirrt: »Ich erläutere es mal am Beispiel: Wenn Sie in den Nachrichten hören, dass bei den Tarifverhandlungen der Metallarbeiter ein Stundenlohn von 16,50 DM herausgehandelt wurde, dann unterschlägt diese Tatsache, dass die Metallarbeiterinnen von diesem Stundenlohn vermutlich ihr Leben lang träumen werden, da sie – zumeist in den Leichtlohngruppen eingestuft – etwas mehr als die Hälfte verdienen.«

Patsch. Ich muss gestehen, das saß. Darüber hatte ich noch nie nachgedacht. Und Sie ließen mir kaum Zeit dazu: »Merken Sie nicht, dass wir Frauen nicht zufällig ausgespart werden, wenn es um Ehrenmann, Landesvater, um den Mann auf der Straße oder darum geht, welcher Landsmann Sie sind? Sogar König Kunde scheint ausschließlich Mann zu sein. Dabei sind es doch zu mehr als 80 Prozent Frauen, die einkaufen gehen. Und: »Alle Menschen werden Brüder«. Wo bleiben die Schwestern? Oder: Denken Sie nur an die Stellungen, in denen »der ganze Mann« verlangt wird. Oder ein »Fachmann«. Oder ein »Gewährsmann«. Oder ein »Mittelsmann«. Tja, »der kluge Mann baut vor«. Vor allem die »Ratsherren« und die »Bauherren«. Baudamenmodell klingt ja auch ebenso blöd wie Ratsdamen. Da gehen uns die Arztfrauen, die Professorenfrauen, die Diplomatenfrauen doch erheblich leichter über die Lippen. Leichter vor allem als die Ärztinnenmänner, die Professorinnenmänner oder die Diplomatinenmänner.«

Noch ein Blitz in Ihren Augen. »Und wenn Ihnen das nicht reicht, dann erklären Sie mir doch wenigstens, warum 99 Lehrerinnen und 1 Lehrer = 100 Lehrer sind. Finden Sie das ›herr-lich‹ oder ›däm-lich?‹«

Nach diesem Schwall hatten Sie mich wirklich schachmatt gesetzt. Mein Blick schärfte sich nach unserem Zusammentreffen – das will ich Ihnen jetzt gestehen – dennoch erst langsam.

Die »lieben Leser« fielen mir in den Zeitungen ins Auge. Und auch die »lieben Leserinnen«, an die sich die ebenso männlichen Chefredakteure der Frauenzeitschriften wandten. Wenn – warum nicht auch da der neutrale Oberbegriff »Leser«? Doch ein Unterschied? Eine Werbebroschüre der Stadt Ahlen: »... das sind 50 000 Mann.« Letzte Zweifel, ob es nicht doch nur Gedankenlosigkeit sei, räumte die Jubiläumsanzeige der Firma IBM aus. Sie hat Kapitel: »Für Wissenschaftler. Für Forscher. Für Bäcker. Für Sekretärinnen und Sekretäre.« – Nanu? – Klar! Computer sollen das Büro nach sechzig Jahren Pause auch wieder für Männer attraktiv machen.

Trotzdem – ich will es Ihnen nicht verhehlen –, es gab eine Phase, in der ich richtig auf Sie geflucht habe. Ich schrieb ein Buch über die Sendung, die ich beim WDR mache. Erst schrieb ich ein Viertel »normal«. Dann sträubte es sich mir immer mehr.

Sie hatten mich verdorben. Ich schrieb im Vorwort – und eigentlich hätte ich Sie dabei erwähnen müssen:

»Es geht mir als Frau nicht mehr in die Feder, ganz selbstverständlich von ›der Journalist‹, ›der Hörer‹ zu schreiben. Und dass ich eine Frau bin, darauf wurde ich in meinem Beruf nur zu häufig offen oder indirekt – mehr unangenehm als angenehm – hingewiesen. Die Doppelform ›der Journalist, die Journalistin‹, usw. ist mir lästig. Ich habe allen Ernstes überlegt – vielleicht für manchen Leser oder sogar für manche Leserin wenig nachvollziehbar –, ob ich einfach das praktische Neutrum hervorkramen soll: ›das Hörer‹. Aber dann malte ich mir aus, dass ›das Leser‹ zu sehr über diese sprachliche Neuschöpfung stolpern und sich somit dem sonstigen Inhalt des Buches verschließen würde.

Ich habe den Konflikt auf halbherzige Weise gelöst. Ich wählte die Bindestrichform. Sie erscheint mir weniger abgehackt und trennend als der Schrägstrich und nicht so ausnahmehaft wie das Klammer auf – Klammer zu: (in).

An der Bindestrich-Form stört mich zwar, dass sie echte Denkleistungen fordert: wie z.B. die ›Hörer-innen‹, die ›Freund-inn-e-n‹.

Außerdem muss beim Vorlesen in »Freunde und Freundinnen« zurückverwandelt werden, damit die Gerechtigkeit zum Zuge kommt. Dafür kann ich jedoch besser die Grammatik berücksichtigen als bei der »BürgerInnen«-Schreibweise.

Insgesamt weist der Bindestrich klar auf meinen eigenen Unwillen und den vieler anderer Frauen hin, uns einfach unter dem »neutralen Sachbegriff« vereinnahmen zu lassen.«

Spätestens als ich »die Handwerker-innen« schrieb, wurde mir an meiner eigenen Reaktion (»Nun lass mal, das gibt's doch so selten«) klar, wie bestimmend die Sprache für die Wirklichkeit ist und umgekehrt: Wie sollen uns eine Schlosserin, eine Metzgerin und eine Diplom-Kauffrau jemals selbstverständlich werden, solange uns schon die Bezeichnungen wie Perversionen vorkommen?

Heute spüre ich jeden Verstoß wie einen kleinen Stich. Ich registrierte, wie viele Frauen sich als Verkäufer, Student, Psychologe, Kaufmann bezeichnen. Mich beeindruckt die Reformfreudigkeit der Männer, wenn es darum geht, neue Begriffe zu finden, wenn sie in weibliche Bereiche vorstoßen: Hausfrau → Hausmann, Hebamme → Geburtshelfer. Und der »Verband der Diätassistentinnen« musste – nachdem einige wenige Männer Mitglied geworden waren – umbenannt werden in »Bundesfachverband Deutscher Gemeinschaftsverpfleger, Köche, Köchinnen und Diätassistentinnen e.V.«

Sicher freuen Sie sich trotzdem, liebe Prof. Trömmel-Plötz, dass Ihre Saat inzwischen immer mehr aufgeht. Oder?

Haben Sie schon gehört, dass die Stadt Köln das Seidenmacher-gässchen in Seidenmacherinnengässchen umbenannt hat, weil Seide früher von einer reinen Frauenzunft gemacht wurde? Die Universität Köln hat jetzt als Erste in der Bundesrepublik einen »Student(inn)en-Ausweis« ausgestellt. Und die »Amtfrau« und die »Schiedsfrau« sind ja auch durch.

Ich hoffe, Sie sind mir nicht gram, dass ich damals so stachelig reagiert habe. Allerdings hilft mir die Erinnerung daran auch, andere zu verstehen, die heute auf mich genauso reagieren, wie ich damals auf Sie. Das macht mir dann klarer, dass es ein langer und umständlicher Weg ist, für den ich Ihnen dankbar bin, dass Sie ihn mir gezeigt haben.

Mit herzlichen Grüßen

Köln 1982

*Carmen Thoma*

*PS: Heute (im Jahr 2000) weiß ich, dass es nicht nur ein Beitrag zur Gerechtigkeit ist, Frauen offenkundig in die Sprache zu integrieren. Für die Kommunikation hat es weitreichende Auswirkungen, wenn Männer wie Frauen begreifen, dass sie nicht nur verschieden aussehen, sondern in vielem auch verschieden denken, reden, handeln und angesprochen sein wollen. Zum Beispiel: Wenn die Telekom ein Produkt mit Namen »TSDL« verkauft, so sind sicher keine Kundinnen danach gefragt worden, was sie von diesem Namen halten. Wenn im Einzelhandel nur von »Kunden« und vom »Kundendienst« die Rede ist, dann werden Ideen für Kundinnen von vornherein blockiert, und der Kundendienst sieht vermutlich deutlich anders aus als der für Kunden. Erst wenn beide unterschiedliche Arten zu kommunizieren als Teile eines Ganzen begriffen werden, wird die Bereicherung, die in der Verschiedenheit liegt, zum Segen für alle fruchtbar gemacht werden können.*

# Workshop 1: „Der Samurai-Impuls: Jede(r) für sich oder gemeinsam sind wir stark“

**Referentin: Christa Schiffer**

Gelebte Solidarität als Einzelkämpferin – wie kann das aussehen?

Ähnlich wie im japanischen Schwertkampf sind wir im Joballtag meistens auf uns alleine gestellt. Deshalb gelingt es nur selten, Schulter an Schulter zu handeln und gemeinsam Angriffe abzuwehren.

Solidarität zu leben kann auch bedeuten, sich gegenseitig zu unterstützen, um nach schwachen Momenten wieder zu der ursprünglichen Stärke und Selbstwirksamkeit zurück zu gelangen. „Ich unterstütze Dich dabei, (wieder) stark zu sein.“ Keine Verschwisterung unter Schwachen, kein Schützen der Schwächeren (die damit in ihrer Schwäche bestätigt wird) sondern die unterstützende Ansprache starker Frauen.

Wie das aussieht: Sich auf die Stärken fokussieren (statt auf die Schwächen), die andere in ihrer vollen Größe und Souveränität wahrnehmen, würdigen und ansprechen.

Der Samurai-Impuls diene in diesem Workshop als ungewöhnliche Methode, um mit den jeweiligen Stärken zu arbeiten. Es ging außerdem darum, souverän und friedvoll auf Angriffe zu reagieren, ihnen gelassen entgegen zu sehen, sie erfolgreich abzuwehren und nur wenn es unbedingt sein musste, effektiv und konsequent zu kämpfen. Sich der Schwertkunst zu bedienen, um als „friedvolle Kriegerin“ zu leben. Wir können das Verhalten anderer Menschen nicht verändern. Aber wir können gut für uns sorgen, indem wir:

- In unserer Mitte bleiben
- Grenzen setzen
- Angriffe und Provokationen an uns abgleiten lassen
- Angriffe parieren
- Und souverän und friedvoll für uns und unsere Ziele eintreten.

S. dazu auch nachfolgende PPT-Präsentation.



**Der Samurai-Impuls**

Jede® für sich oder gemeinsam sind wir stark!

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls



**Der Samurai-Impuls**



?????

**HAJIMEMASHITE**

**GUTEN TAG!**

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls



**Der Samurai-Impuls**



**Vision: Friedvolle Kriegerinnen im Alltag**


Souverän und friedvoll unseren Weg gehen, indem wir

- in unserer Mitte bleiben
- Grenzen setzen und gut für uns sorgen
- Provokationen an uns abgleiten lassen
- Angriffe parieren
- und mutig für uns und unsere Ziele eintreten.

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls




**Der Samurai-Impuls**



Reaktionsmuster nach Prof. Dr. Schettgen, ZWW Uni Augsburg

Verhalten	Emotion	Spannungsniveau
Fight	Wut	hoch
Flight	Angst	Hoch/niedrig
Freeze	Error	hoch
Friedvolle Souveränität	wach, unbeeindruckt	Grundspannung „cool“



**Der Samurai-Impuls**



**"Wir sind, was wir denken.  
Alles, was wir sind, entsteht in unseren Gedanken.  
Mit unseren Gedanken formen wir die Welt."**

**Buddha**

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls



**Der Samurai-Impuls**



**Angriffen gelassen entgegen sehen**

- Gegenfrage**
- Positiv sehen**
- „Gandhi“**

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls



Der Samurai-Impuls



**Angriffe abgleiten lassen**

- „Ach was!“
- Kompliment
- Umleitung
- Sprichwort

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls



Der Samurai-Impuls



**左様なら**

**SAYOUNARA**

**Auf Wiedersehen!**

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls



Der Samurai-Impuls



CHRISTA SCHIFFER  
COACHING BERATUNG TRAINING  
[www.asgodom-traininggroup.de](http://www.asgodom-traininggroup.de)

Christa Schiffer  
Der Samurai-Impuls





### Zur Referentin:

- Budo-Schülerin bei Hubert Schmitz Sensei im ShiZenKan-Dojo und im Iaido Dojo Hakushinkai Köln e.V.
- Begründerin des Samurai-Impuls
- Management-Coach und Trainerin
- Supervisorin und Organisationscoach (DGSv)
- Systemische Beraterin (DGSF)
- Beratend tätig in Köln-Nippes, Neusser Strasse 266 - 276
- 20 Jahre Management- und Führungspraxis als Vertriebsleiterin, Key Accounterin und Produktmanagerin
- Dipl.Ing. und Dipl.Wirtschafts-Ing.



Teilnehmerinnen im Gespräch

## Workshop 2: “Gläsernes Profil – Jobperspektive: Twitter, Blog und Facebook als „Laufsteg“ oder als „Netzfalle“?

Referentin: Tina Groll

### Dieser Workshop soll...

- Übersicht geben
- Nutzen aufzeigen
- Risiken benennen
- Begriffe klären
- Erste Anleitung für Online-Reputation-Management sein
- Spaß machen, sich im Web2.0 als Journalistin spielerisch zu tummeln

### Socialnetworks

- [www.facebook.de](http://www.facebook.de)



- [www.xing.de](http://www.xing.de)



- [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)



## Blogs und Bloggingdienste

- [www.blogger.de](http://www.blogger.de) (ehemals [www.blogspot.com](http://www.blogspot.com)) 
- <http://wordpress-deutschland.org/> 
- [www.twitter.com](http://www.twitter.com) 

## Datenbanken

- [www.kress.de](http://www.kress.de)
- [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de)
- <http://www.djv.de/Datenbanken.2645.0.html>
- <http://www.journalistinnen.de/kolleginnen/kolleginnen.html>
- <http://www.freischreiber.de/mitglieder>
- [http://www.dfjv.de/ueber\\_uns/mitbewerber.html](http://www.dfjv.de/ueber_uns/mitbewerber.html)
- <http://www.jonet.org/>

## Website oder Blog?

- Site ist statisch, „komplizierter“ zu pflegen, übersichtlicher im Aufbau
- Blog ist ein Tagebuch, chronologisch geordnet
- Multimediale Inhalte können in beide eingeführt werden
- Der Trend geht zu einer Kombination aus beiden. Dafür ist ein wenig Programmierarbeit und Pflege notwendig. Viele Programme sind aber einfach zu handhaben (z.B. Typo3)

## Twitter mir einen...

- Twitter ist ein Microbloggingdienst
- Eignet sich, um News mitzuteilen und um auf aktuelle Geschichten aufmerksam zu machen
- Nur bedingt als Recherchequelle verwendbar
- Unter Marketingaspekten nicht uninteressant
- Geeignet für diejenigen, die bereits einen Autorinnennamen haben
- Der (virtuelle und reale) Bekanntheitsgrad ist entscheidend dafür, wie viele Followers man erhält
- Erzeugt nur eine bedingte Awareness

## Beispiel für gelungenes Karrieremarketing im Web2.0

- Website der Kollegin Simone Janson, freie Journalistin:
- <http://www.berufebilder.de/>
- Ihre Webpräsenz ist unter mehreren URLs erreichbar: Name sowie SEO-optimierter Titel ihres Blogs
- Sie nutzt alle relevanten Tools nach einer exakten Strategie
- = Crossmediale Inhalte sinnvoll angewendet

## Mein Ruf ist mein Kapital

- Journalist ist ein öffentlicher Beruf. Ein Mindestmaß an Öffentlichkeit ist notwendig
- Je nach Reputation erfolgen Aufträge, Jobs, Anfragen oder Leserzugriffe
- Je nach Reputation erschließen sich Informanten und Recherchequelle
- Das Web2.0 stellt neue Möglichkeiten zur Reputationsbildung und Reputationspflege bereit

## Und wie motze ich meinen Ruf auf?

- Exakte Analyse meines journalistischen Profils und darauf abgestimmt ein gezieltes Online-Reputation-Management
- Zugeschnittene, aktuelle Webpräsenz
- Gute Verlinkung
- Profile in den entscheidenden Netzwerken
- Agieren und Arbeiten in der realen Welt hinterlässt die entsprechenden Spuren im Web2.0

## Was Google weiß

- 95 Prozent der Suchabfragen in Deutschland geschehen über Google
- Nützliches Tool:  
<http://www.google.com/insights/search/#>
- Übung: sich selbst googeln
- Suchabfrage wird seit einigen Wochen personalisiert, das heißt: sofern wir unsere Privacy-Einstellungen nicht ändern, verändert jede Suchabfrage bei Google, die über unsere IP-Nummer kommt, die Trefferliste!

## Suchmaschinenoptimierung

- Die Spuren, die wir im Netz hinterlassen, sollten, da wo es nützlich ist, suchmaschinenoptimiert sein.
- SEO ist das Zauberwort
- Schlagworte, Keyword, Verlinkung, Bildunterschriften müssen VOR der Veröffentlichung aufgemotzt sein, der Google-Robot kommt etwa alle 10 Minuten vorbei und listet die Treffer
- -> als Gegencheck Tool Google Insight Search verwenden

## Schlechte Treffer korrigieren

- Google löscht nichts! Google kann alles wieder herstellen.
- In der Regel gilt: Einmal im Google-Cache.
- Das Internet erinnert sich immer.
- Löschen von Daten ist extrem schwierig, aber „schlechte“ Treffer können nach hinten verschoben werden durch gezielte SEO-Maßnahmen

## Datenschutz

- Don't spread your personal data!
- Identitätsdiebstahl und Datenmissbrauch sind die am stärksten wachsenden Strafdelikte im Internet
- Journalisten und andere öffentliche Berufe sind besonders stark gefährdet

## Welche Daten gehören eigentlich nicht ins Web?

- Geburtsdatum
- Sozialversicherungsnummer
- Kontonummern
- Personal- und Reisepassnummern
- Steuernummer
- Grundregel: Wem Sie Ihre Daten nicht auf offener Straße verraten würden, dann machen Sie es erst Recht nicht im Internet!

## No worries...

- ... Schuld ist nicht das Web. Kriminalität gibt es in der realen, wie in der Online-Welt.
- ... wir erleben derzeit einen rasanten Kulturwandel.
- ... dieser bringt zahlreiche Themen mit, die wir wiederum als Journalistinnen nutzen und aufgreifen können.
- ... das Negative überwiegt nicht, sondern die Chancen und die Möglichkeiten.

### Zur Referentin:

**JOB:** Tina Groll, Diplom-Journalistin, arbeitete schon als Schülerin für den Schleswig-Holsteinischen Zeitungsverlag (sh:z). Nach einem Journalistik-Studium in Bremen und Manipal, Südindien, hat sie bei den Bremer Tageszeitungen AG volantiert. Seit 2009 ist sie Redakteurin in der Online-Redaktion der ZEIT. Regelmäßig ist sie auch als Autorin für das "Medium Magazin" tätig.

**EHRENAMT:** Die Journalistin und Buchautorin ist Mitglied im Vorstand des Netzwerk Recherche und war von 2007 bis 2009 im Vorstand des Journalistinnenbundes (JB).

Tina Groll organisiert gemeinsam mit der Reporterlegende Gerhard Kromschroder und dem freien Journalisten Günter Bartsch die Stammtische / Hintergrundkreise der Journalistenvereinigung Netzwerk Recherche in Hamburg und in Berlin.

**TRAINERIN:** Zudem hält sie Vorträge und gibt Seminare zu den Themen Recherche, Online-Journalismus, gendersensibler Journalismus und über die Berufssituation von JournalistInnen. Um mehr über diese Referenzen zu erfahren, klicken Sie auf "Vermittlungssachen", "Drucksachen", "Netsachen" und "Prestigesachen".

### VERANTWORTUNG / AUSZEICHNUNG:

November 2009: Otto-Brenner-Recherchestipendium  
 Seit Juni 2009: Mitglied im Vorstand des Netzwerk Recherche  
 September 2008: "Top 30 unter 30"-Journalistin  
 April 2008: Jurymitglied für den Nachwuchspreis des Journalistinnenbund  
 Oktober 2007 bis Juni 2009: Mitglied im Vorstand des Journalistinnenbund

### VERÖFFENTLICHUNGEN:

2009: Kapitel in "Angepasst & ausgebrannt" von Thomas Leif, Randomhouse, München  
 2009: Artikel in "Understanding Merkel", Dossier zum Mediendisput, netzwerk recherche, Wiesbaden-Hamburg  
 2008: "In der Lobby brennt noch Licht" mit Thomas Leif und Günter Bartsch, Dokumentation zur Fachkonferenz Lobbyismus, netzwerk recherche, Wiesbaden-Hamburg  
 2008: "Beruf Journalistin", VDM-Verlag, Saarbrücken  
 2008: Kapitel in "Rechtsabbieger", Christine Kröger et al., Bremer Tageszeitungen Verlag, Bremen



## Workshop 3: „Crossmedia – Spezialisierung: Wie viele Medien sind unter einen Journalistinnenhut zu kriegen?“

### Referentin: Libuse Cerna

Als ich vor mehr als 25 Jahren angefangen habe als freie Reporterin zu arbeiten, waren Frauen im Rundfunk selten. Ich selbst war - mit meinem merkwürdig klingenden, scheinbar unaussprechbaren Namen und meinem Akzent - ganz einsam auf weiter Flur. Heute könnten wir leicht den Eindruck gewinnen, dass Journalismus weiblich ist. Zum Beispiel wenn wir die Bewerbungen um die begehrten seltenen Volontariatsplätze in der ARD betrachten. Natürlich, es hat sich einiges geändert. Können wir aber sagen, dass Frauen dabei eindeutig gewonnen haben? Dass sie eine bessere Position haben? Und die wesentliche Frage ist, wie sich die Digitalisierung auf die Situation der Journalistinnen ausgewirkt hat. Welche Möglichkeiten haben sich dadurch eröffnet? Crossmedia – das ist ein Modewort. Aber ist die Tatsache, dass wir heute für verschiedene Medien arbeiten, wirklich so innovativ? Handelt es sich hier nicht nur um ein modernes Etikett? Und wenn die heute selbstverständlich gewordenen medialen Felder zu erobern sein sollten, sind all die neuen Tätigkeiten dann unter einen Hut zu bringen? Wollen wir es? Haben wir überhaupt eine Wahl? Und wenn ja, zu welchen Konditionen?

Zuerst möchte ich zu dieser aktuellen Diskussion mit einigen Anmerkungen aus eigener Erfahrung beitragen. Wir versetzen uns in die 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Frauen, die damals beim Hörfunk gearbeitet haben, mussten - neben dem professionellen Profil - zumindest zwei weitere Kriterien erfüllen: sie sollten zum einen eine tiefe Stimme haben. Denn man ging davon aus, dass die normale weibliche Stimmlage die Zuhörer in Alarmbereitschaft versetzt, sie also permanent stresst. Und zum anderen mussten diese Frauen vor allem eine gute körperliche Kondition haben. Denn sie hatten – im wahren Sinne des Wortes - schwer zu tragen. Eine Aufnahme mit einem Nagra-Gerät war gemessen an den damaligen Standards perfekt. Aber das Tonbandgerät wog 25 Kilogramm. Ich schaffte es üblicherweise vom Funkhaus bis zur Haltestelle – da war es mir allein vom Schleppen schon schlecht. Und ich erinnere mich bis heute, wie ich Mitte der 80er Jahre mit einem nicht wesentlich leichteren Uher-Recorder bei dem damaligen ersten Stadtmarathon in Bremen streckenweise mitgelaufen bin, um die erschöpften Stimmen der Läufer authentisch einzufangen. Dabei war ich am Ende nicht minder erschöpft. Frauen im Hörfunk-Außendienst oder beim Fernsehen gab es eben aus diesem Grund ganz selten. Denn sie konnten das schwere Gerät wirklich kaum tragen.

Die Produktionsaufgaben waren eindeutig aufgeteilt: im Studio hatte immer die Technikerin oder häufig der Techniker und fast immer nur der Toningenieur das Sagen. In vielen ARD-Anstalten war es schlichtweg verboten, dass die Journalisten selbst schneiden. Dann kam die Digitalisierung. Die Sendebänder, die Kassetten verschwanden allmählich. Die ersten Computer wurden angeschafft und damit auch immer wieder neue Programme, mit denen wir gearbeitet haben. Wir lernten das Einspielen, das Aufnehmen, das Selbstfahren, das digitale Schneiden. Es war häufig sehr stressig. Weil die Programme nicht ausgereift waren. Und sie waren auch nicht so einfach zu bedienen.



Heute ist die digitale Arbeit alltäglich und selbstverständlich. Viele freie Journalistinnen haben ihre Schnittprogramme zu Hause. Sie können dort arbeiten, zu Zeitpunkten, die sie weitestgehend selbst bestimmen. Dass Reportagen, Portraits, Kommentare via E-mail im MP3-Format verschickt werden, ist heute fast Standard. Und auch die Arbeit in den Funkhäusern ist variabel geworden. Die Autorinnen müssen nicht mehr auf einen Aufnahmetermin warten, sondern sie setzen sich einfach selbst ins Studio, wenn es eben passt. Und es ist sicherlich gerade für Frauen sehr vorteilhaft, dass die Arbeit durch die Einführung der digitalen Technik flexibilisiert worden ist. Die digitale Technik bringt es mit sich, dass Frauen das Arbeiten ihren persönlichen Bedürfnissen anpassen können. Das Teleworking gilt als Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Einige meiner Kolleginnen sind inzwischen von zu Hause mit dem Funkhaus direkt vernetzt. Im Zusammenhang mit den Heimarbeitsplätzen entstehen selbstverständlich neue Fragestellungen, z.B. die soziale Anbindung, der Zugriff auf Recherchequellen etc. Dies ist aber ein Thema für sich.

Natürlich gehörte das Verständnis für die technische Seite des Journalismus vom Anfang an bei der Radioarbeit dazu. Auch schon in den analogen Zeiten spielte es eine wichtige Rolle. Denn eine verfehlte analoge Aufnahme war kaum zu retten; heute gibt es viele Möglichkeiten, die Fehler zu beheben. Beim Schnitt ist es noch markanter. Heutzutage kann ich nur noch anekdotisch erwähnen, wie wir früher ganze Abfalleimer leeren mussten, wenn unbeabsichtigt eine wichtige Stelle rausgeschnitten und weggeschmissen worden ist. Oder was für ein Problem es war, wenn sich das Sendeband verhedderte und neu aufgewickelt werden musste. Heute, in den Zeiten, in denen man am Computer üblicherweise 100 Schritte zurück gehen und jeden Schnitt wieder aufmachen und neu setzen kann, können wir darüber gut lachen und uns freuen, dass die Arbeit leichter geworden ist. Wie gesagt, das Verständnis für Technik gehörte schon immer dazu. Vielleicht haben wir uns gerade deswegen schnell daran gewöhnt, dass die technische Seite des Arbeitens deutlich zugenommen hat. In den Printmedien und im Hörfunk haben wir es vorgemacht. Beim Fernsehen zeichnet sich diese Entwicklung etwas verspätet auch ab: mit den VJs, die zurzeit geschult werden oder mit dem Selbstschnitt, der geübt wird. Wir haben uns daran gewöhnt, und wir haben uns leider auch daran gewöhnt, dass immer mehr dazu kommt. On top of my job gewissermaßen. Denn die anderen Schritte – die Aufnahme, das Schreiben, das Redigieren, der dramaturgische Aufbau – das ist alles geblieben. Es lässt sich logischerweise nicht reduzieren. Die komplette Fertigstellung kommt dazu. Bei einigen Anstalten der ARD wird die Tatsache, dass ein Beitrag außerhalb des Funkhauses - sei es zu Hause oder im eigenen Studio - produziert worden ist, zusätzlich honoriert. In anderen Häusern geht man stillschweigend davon aus, dass die Autoren und Autorinnen die Produktion umsonst anbieten, dass es heute einfach dazu gehört, und deswegen nicht extra bezahlt werden muss. Die Honorare wurden, abgesehen von der üblichen prozentuellen tariflich vereinbarten Steigerung, nicht verändert. Und auch bei der Fortbildung bleibt es häufig jedem Einzelnen überlassen, dass und wie er oder sie sich weiter qualifiziert. Die festangestellten Journalistinnen und Journalisten beklagen sich wiederum nicht zu unrecht über die extreme Arbeitsverdichtung. Immer wieder sind kleine zusätzliche Aufgaben zu erledigen. Häufig im Zusammenhang mit dem Internet.

Selbstverständlich geht man heute davon aus, dass zu den üblichen Zeitungsartikeln, zu Radiobeiträgen, zu TV-Filmen noch eine internettaugliche Fassung mitgeliefert wird. Das heißt im Klartext: zu erstellen ist ein Beitrag, eine Anmoderation und eine Abmoderation für das Radioprogramm. Eine neue Anmoderation für die online Darstellung muss geschrieben werden, die Aufnahme nachgearbeitet, die Zeitbezüge

rausgeschnitten werden. Und natürlich wird auch Bildmaterial gebraucht. Am besten ist es, wenn gleich mehrere Fotos zur Auswahl geliefert werden. Es sollen keine belanglosen Farbkleckse vom Handy sein, sondern ansprechende, Interesse weckende Eyecatcher. Eine Reporterin schilderte plastisch, wie sie in einer grellbeleuchteten Turnhalle einem scheuen, nicht fotogenen Trainer hinterher jagte. Natürlich ist das Bild für das bestellte Radioportrait nichts geworden. Also war die nächste Aufgabe der Reporterin, mit der zuständigen Pressestelle zu verhandeln, damit diese ein Foto zur Verfügung stellt. Selbstredend ein honorarfreies, denn sonst kämen die Ansprüche des Fotografen ins Spiel. Also ein Foto muss her. Das kostet Zeit und manchmal auch Nerven. Eine kleine Videoaufnahme würde man auch nicht ablehnen.

Und dabei erfordert jede dieser Gattungen eine besondere Aufmerksamkeit, Pflege und Gestaltung. Ein Text für online muss anders formuliert werden als ein Beitragstext fürs Radio oder ein Stichwortzettel für ein lockeres Kollegengespräch. Online braucht man andere Sätze, einen anderen Aufbau: Die Keywords müssen geschickt platziert werden, damit das Thema im Ranking der Suchmaschinen nach oben rutscht. Unter die ersten zehn am besten. Es ist sicherlich schick, bei einer Serie mal gleich einen blog anzubieten. Aber auch ein blog folgt bestimmten ästhetischen Kriterien, die wiederum anders zu definieren sind als die beim Aufbau einer Homepage. Die Qualität der Videos ist ein Thema für sich. Hinweise zur verschiedenen Sendungen werden kurz im Facebook oder über Twitter gepostet. Bei Twitter diskutiert man zwar inzwischen über die Sinnhaftigkeit dieses Informationsweges - in Zeiten von Programmen on demand. Blogs sollen auch schon wieder out sein, denn angeblich liest niemand online so lange. Und bei Facebook werden die Grenzen zwischen den privaten Äußerungen und dem öffentlichen Auftreten diskutiert. Dennoch: all das gehört heute zu der breiten Palette des journalistischen crossmedia.

Crossmedia – ein wunderbarer moderner Begriff. Doch ist uns der Inhalt nicht vertraut? Gab es nicht auch schon früher Journalisten und Journalistinnen, die für Funk und Fernsehen gearbeitet haben? Die neben ihren Zeitungsartikeln Bücher publizierten? Oder ihr Wissen bei öffentlichen Veranstaltungen angewandt haben? Eine Kombination von verschiedenen Genres war schon immer durchaus üblich. Was ist genau der Unterschied zum „crossmedia“? Sind es die neuen technischen Möglichkeiten? Das ist schließlich nur eine formale Unterscheidung. Ist es inhaltlich bestimmt? Es würde nicht leicht fallen, da passende Beispiele zu finden. Oder ist es vielleicht schlicht die Tatsache, dass wir früher die Arbeit für die einzelnen Gattungen auch einzeln bezahlt bekommen haben, und dass heute unter der Bezeichnung crossmedia alles zu einem Einheitspreis zu haben ist?

Bei einigen ARD-Anstalten gibt es inzwischen Vereinbarungen, wie die Arbeit für online zu honorieren ist. Es gilt aber nicht überall. Und auch dort, wo es Verträge offiziell gibt, werden sie zuweilen im konkreten Fall unterlaufen.

Häufig setzt man auf Zeit: langsam gewöhnen sich die Journalisten und Journalistinnen daran, dass heute das übliche Angebotspaket vielfältig zu sein hat. Und das klappt. Denn es macht einfach Spaß, etwas kurz zu basteln, ein Foto zu knipsen, ein Filmchen zu drehen. Gerade bei den jungen Kolleginnen ist es inzwischen selbstverständlich. Frauen lassen sich schnell drauf ein, weil sie vielleicht auch die Vorstellung haben, dass sie so besser ankommen.

Das gilt auch für die weitere Verarbeitung der Online-Angebote. Diese definitiv als redaktionell zu bezeichnende Tätigkeit wird heute sehr häufig von Praktikantinnen, Volontärinnen oder von Assistentinnen ausgeübt. Sie sind vielerorts inzwischen für

die Online-Präsentation der Inhalte selbstständig verantwortlich, schreiben häufig eigenständige Texte, wählen Programmbeiträge aus, bearbeiten Podcast-Angebote. Bei Radio Bremen wurde vor einem Jahr eine neue tarifliche Bezeichnung entwickelt: Die so genannte redaktionelle Assistenz. Das ist – soweit ich informiert bin – ARD-weit ein Novum. Ein Zugeständnis immerhin an dieses neue Tätigkeitsfeld.

Ich möchte betonen: Wir sprechen von einem dynamischen Arbeitsfeld in bewegten Zeiten mit instabilen Medien. Die Entwicklung ist rasant. Einerseits gibt es Modeerscheinungen wie das Chatten mit der Moderatorin während einer Sendung oder eine Webcam im Hörfunkstudio. Inzwischen fragen sich vielleicht einige, was noch mal das second life war. Aber die multimediale Arbeit ist heute alltäglich und gehört zur strategischen Diskussion in den Medienhäusern. Ein Beispiel: Vor kurzem hat die ARD eine erste Bilanz des ARD YouTube-Channels gezogen. Im vergangenen Jahr gab es circa sechs Millionen Abrufe. Eine Zahl, die nicht zu vernachlässigen ist.

Ja, für Frauen bedeutet also die Digitalisierung sicherlich eine Erleichterung: die Programme sind heute auch einfacher zu bedienen. Mit einem komfortablen CMS kann jede Homepage schnell aktualisiert werden. Vieles lässt sich von zu Hause, vom Heimarbeitsplatz bestücken. Teilzeit-Arbeitsplätze lassen sich gerade im Online-Bereich gut integrieren. Das ist meiner Meinung nach eindeutig positiv.

Die Nachteile sind aber auch nicht zu übersehen. Frauen arbeiten zwar digital, aber nur nach wie vor nur in bestimmten Bereichen. Auf dem Gebiet des technischen Supports ist das Gender Gap immer noch stark ausgeprägt. Selten gib es strukturierte Fördererregelungen für Frauen. Das Hauptproblem scheint mir aber zu sein, dass die Crossmedia-Arbeit nicht entsprechend gewürdigt und honoriert wird.

Online-Auftritt, podcast, channels, youtube, facebook, apps - das alles muss gepflegt werden. Das alles ist Arbeit, auch wenn es manchmal sehr schnell getan ist, auch wenn es zwei, drei Klicks sind. So nebenbei, zusätzlich, einfach kurz mal. Es summiert sich ungemein.

Natürlich kann es auch Spaß machen, und es ist gewiss schön, in Bewegung zu sein, am Puls der Zeit, etwas Neues dazu zu lernen. Aber wir verrichten häufig schlicht Mehrarbeit ohne eine Aufwandsentschädigung, basierend scheinbar auf dem Grundprinzip der Freiwilligkeit. Das schlagende Argument ist dabei immer das Sparen. Das gilt inzwischen für alle Medienbetriebe, für die gesamte ARD, auch wenn die Ausformulierung des Begriffes Sparen von Haus zu Haus sehr unterschiedlich ausfällt. Aber ist der Begriff überhaupt adäquat? Wenn ich spare, lege ich das vorhandene Geld zur Seite für später, für andere Zwecke. In diesem Sinne wird hier allerdings selten gespart, heute wird das Geld schlicht gestrichen. Oder wie ein Radio Bremen Kollege es formulierte: „Das muss ich mal in meiner Kneipe versuchen: drei Bier bestellen, eins zahlen und danach sagen, ich muss schließlich sparen...“ Schlicht das Geld ist weg und es ist nicht abzusehen, dass es jemals noch mal wieder eingesetzt werden sollte.

Der Journalismus ist heute weiblich, aber nur in den unteren Rängen. Auf dem Gebiet der freien Mitarbeit sind Frauen überzählig, schön nach Verdienst sortiert: in der Gruppe derjenigen, die bis 10.000 € pro Jahr verdienen, waren 2007 bei Radio Bremen 71 % Frauen, bei denjenigen, die über 50.000 im Jahr nach Hause bringen, waren es nur noch 29 %. In der höchsten Redakteurgehaltsgruppe gab es im Jahre 2009 bei Radio Bremen mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen.

Deswegen stellt sich für mich nicht die Frage: Wie viel Medien sind unter einen Journalistinnenhut zu kriegen? Sondern viel mehr zu welchem Preis? Wir sind mitten drin im crossmedia, mit allen positiven, aber auch mit all den negativen Erscheinungen, die dazu gehören. Wir beobachten eine starke Spezialisierung bei den Medienberufen - z. B. in der Filmindustrie einerseits - und eine Entwicklung zum Generalistendasein auf dem journalistischen Tätigkeitsfeld andererseits. Welche Möglichkeiten gibt es, in diese laufende Entwicklung einzugreifen? Wie werden bestimmte Tätigkeitsfelder anerkannt und bewertet? Und nicht zuletzt die Frage, wie wird bei all diesen Anforderungen das Qualitätsniveau gehalten? All das sind Fragen, die dringend diskutiert werden müssen.

## Zur Referentin:

### ***Persönliche Daten***

Name: Libuse Cerna  
Geburtsdatum: 02.09.1953  
Geburtsort: Prag  
Familienstand: verheiratet, ein Kind

### ***Ausbildung***

Studium: Romanistik, Germanistik an der Karlsuniversität, Prag, Universität, Bremen, centre universitaire d'études francaises, Grenoble

### ***Beruflicher Werdegang***

Während des Studiums: freie Mitarbeit für verschiedene Zeitungen und Zeitschriften, Gründungsmitglied einer Stadtilustrierten.

In den 80er Jahren freie Mitarbeit für die ARD: RB1, RB 2, SWF, SDR, HR, NDR.

Seit 1989 fest angestellt bei Radio Bremen: Redakteurin, Moderatorin, Layouterin, Chefin vom Dienst. Leitende Redakteurin der Sendung Netchat.

In den 90er Jahren Deutschlandkorrespondentin von Europe 2, Tschechische Republik.

Aktuell: stellvertretende Redaktionsleiterin von Funkhaus Europa, Radio Bremen.

Dozentin: Universität Bremen, Hochschule Bremen.

Mitglied im Europa-Ausschuss des DJV



# Workshop 4: „Spaß an der Führung – Angst vor Macht? Strategien auf dem Weg an die Spitze“

Referentin: Heidi Sonja Ross

Heidi Sonja Ross  
Spaß an der Führung –  
Angst vor der Macht?

6. / 7. März 2010

### Es gibt die Macht der...

- Materie** - Körperkraft, Schönheit, Besitz, Geld etc. .
- Herkunft** - Familie, Universitäten etc.
- Mehrheit** - Vereine, Parteien, Interessengemeinschaften etc.
- Gefühle** - Das gesamte Spektrum positiver und negativer Emotionen
- Funktion** - Ämter, Positionen verliehen von Hierarchien etc.
- Kontakte** - Netzwerke, Seilschaften etc.
- Überzeugung** - Werte, Glaubenssätze etc.
- des (Ge-)wissens** - Erkenntnis, Erfahrung, Information, Bildung etc.

### Definition: Macht ist...

„...Jede Chance innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf diese Chance beruht“  
Max Weber 1956

„... ist das Zusammenwirken von freien Menschen im politischen Raum zugunsten des Gemeinwesens“  
Hannah Arendt 1970

### Die Ergebnisse der accenture-Studie „Frauen und Macht“ zeigen:

1. Motivation:  
Führungsfrauen streben nicht nach Macht; für sie sind Sinnfragen, interessante Aufgaben und persönliche Standards von Bedeutung

Was ist für Sie sinnvoll?  
Wie muss eine Aufgaben sein,  
damit Sie sie als interessant erleben?

Was ist IHR Ziel?

### Die Ergebnisse der accenture-Studie „Frauen und Macht“ zeigen weiterhin:

2. Führungsfrauen werden von „weiblicheren“ Zielen motiviert, kommen aber durch „männliche“ Eigenschaften voran

„männliche“ Führungsqualitäten sind scheinbar unumgänglich:  
Entschluss- und Durchsetzungskraft  
Strategische und kommunikative Fähigkeiten

Teaming und Einfühlungsvermögen fallen dagegen ab.

Die männerdominierte Kultur am Arbeitsplatz wurde von allen Befragten als größtes Karrierehindernis genannt

### Die Ergebnisse der accenture-Studie „Frauen und Macht“ zeigen

3. Führungsfrauen leben in Partnerschaften, viele von ihnen haben Kinder

Ca. 50% aller Führungsfrauen haben Kinder (zum Vergleich: 60% aller Akademikerinnen, aber 98% aller Führungsmänner)

Eine geeignete Infrastruktur in Form von Kinderbetreuung wird demnach als Voraussetzung gesehen, um persönliche und berufliche Ziele gleichermaßen verfolgen zu können.

**Die gläserne Decke wird durch drei Männertypen verschlossen gehalten**

Quelle: Studie „Brücken und Barriere für Frauen in Führungspositionen“ (2015)

1. Der **konservative Typus** glaubt, dass Frauen qua Geschlecht weniger geeignet seien
2. Der **emanzipierte Typus** nimmt an, dass Frauen leider schlicht chancenlos gegenüber männlichen Machritudalen seien
3. Der **individuelle Typus** meint, dass das Geschlecht keine Rolle spiele, aber es nicht genügend authentische und flexible Frauen gebe.



**Frage:**

Woran liegt es, dass Männer Frauen nicht „mitspielen“ lassen?

**Diversity lautet das Erfolgsrezept**

Frauen müssen raus aus der Opferrolle;  
Das bedeutet auch:  
Verzicht auf daraus resultierenden Privilegien

Die Zukunft liegt im **Mixed Leadership**:

Männer brauchen Frauen,  
Frauen brauchen Männer.

Und das nicht erst seit heute.

**Veränderung tut Not**

Die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sind  
- bis auf das Kinderbetreuungsthema -  
**weitestgehend „OK“**,  
zumindest in Deutschland / der EU.

Verändert werden müssten die Kriterienkataloge  
für die Auswahl von Führungskräften;  
es geht somit um die sog.

**Mindsets**

**Werdet berechenbar!!**

**Transparenz & Fairness**

- Klare Ansagen, für die Sie gerade stehen
- Virtuoser Smalltalk statt Problemgewölze
- Schwelgen statt Dauerfolk
- Klare Deals zu fairen Preisen bei denen keine rein schlechtes Gewissen haben muss
- ...

Voraussetzung:

**Selbst-BEWUSSTSEIN**

Im Sinne von Selbstwahrnehmung  
und sich-selber-selbst bewusst sein

## Schritt 1: Anerkennen, was ist

### Spielregeln der Macht heute

### Machen Sie klar, dass Sie zum Team gehören

z.B. Übergeben Sie NIEMALS  
Ihre(n) direkte(n) Vorgesetzte(n)!

Wichtigste Botschaft:

Ich weiß, zu welchem Team ich gehöre,  
und bleibe immer loyal.

### Unterschiede zwischen Frauen & Männern

Frauen konkurrieren im

Business nicht;

sie denken in

**Netzwerken & Gemeinschaft**

Männer denken in **Hierarchien & Wettbewerb**

Männer nutzen demnach

**Kommunikation zur Abgrenzung.**

Frauen, um **Gemeinsamkeit** herzustellen.

**Wissen ist Macht!**

„Loose lips sink ships“

Frauen zerstören mit Indiskretion  
die Informationskultur von Männern

**Wer Geheimnisse wahrt,**

**wird zur wichtigsten Person einer Community**

### Sich führen lassen

**Teammitglieder befolgen Anweisungen ohne Diskussion**

Brechen Sie Regeln nur,  
wenn Sie unmittelbar danach  
mit direkten Erfolgen aufwarten können:

**Erfolg gibt immer Recht!**

### Spielregeln der Macht in Männerwelten

Grundregel in männerdominierten Teams:

**RANGORDNUNG**

**VOR**

**INHALT**

Erst muss die Rangordnung festgelegt werden,  
sonst ist die Gruppe nicht arbeitsfähig

### Goldenes Gesetz

Es geht im Business **IMMER** um **Respekt**

(Und nicht ums geliebt werden)

Wenn uns niemand Respekt entgegen bringt,  
interessiert sich auch niemand  
für unsere Ideen.

### Never give up your POWER

Vermeiden Sie Unterwerfungsgesten:

- Optern Sie keine privaten Details, damit andere Sie mögen
- Lassen Sie niemals zu, dass andere über Ihre Angelegenheiten urteilen
- Tun Sie etwas dafür, dass andere positiv über Sie denken!
- Nur Nullnummern haben keine Meinung

### Pokerface statt Lächeln

Lächeln wird im Dominanzspiel als Geste  
der **Untenwürdigkeit** gewertet;

kontraproduktiv, wenn es um Dominanz geht.

(Auch hinter Pokerfaces  
kann Anerkennung stecken!)

### Immer an die EINS!

Wenden Sie sich  
**IMMER an die EINS**  
(Meinungsführerin);

Wenn die Ihnen zuhört,  
tun es alle anderen auch.

Bei großen Themen holen Sie sich  
dessen Zustimmung vorab

### Kommunizieren Sie im Rangordnungsspiel kristallklar

- Fragen ist etwas für uninformierte Menschen ohne Standpunkt
- Ersetzen Sie Frage- durch Ausrufungszeichen: Senken Sie am Ende eines Satzes Ihre Stimme
- Entschuldigen Sie sich nicht mit Dingen, die veränderbar sind, sondern sachlich
- Erteilen Sie Anweisungen knapp & klar



### Grenzen setzen - und halten!

Achten Sie JEDE Grenzverletzung  
- ob physisch oder verbal-  
**SOFORT;**

sonst wird sie von Männern als  
Machtdemonstration eingesetzt.

**Keinesfalls meckern oder jammern**  
sondern „foulen“ Sie zurück!



### Wazu bescheiden sein in einem PowerTeam??

**Prestige & Publicity zählen!**

Achten Sie auf die Insignien der Macht:

Parkplätze, Outfit, Autos, Bürogröße,  
Mitarbeiterzahl...

**Das Beste für die Beste!**



### Optisches

Achten Sie auf  
**Ihrer Funktion angemessene**  
Kleidung,  
damit Sie im Rangordnungsspiel  
ernst genommen werden



### Fleiß bringt im Kampf um die Rangfolge keine Anerkennung

Eine gute Performance ist selbstverständlich,  
aber ein „fleißiges Lieschen“ ist schnell die **dumme Liese!!!**

Lehnen Sie Schattenaufgaben ab,  
achten Sie auf die  
Prestigeträchtigkeit Ihrer Aufgaben



### Nehmen Sie Raum ein!

Wer über die Zeit herrscht, hat die Macht.

(Was Sie spätestens als Vorgesetzte  
unbedingt nutzen sollten!)



### Spaß statt schlechtem Gewissen!

**HAVE FUN**

Sorgen Sie dafür, dass die anderen gern mit Ihnen  
zusammen sind, Spaß mit Ihnen haben!

Business wird viel mehr an der Bar  
als in der Konferenz gemacht



**Sex & Business**

**Never fuck in the business!**

Für einen Mann sind Sie zunächst

**ENTWEDER** Sex-

**ODER** Businesspartnerin



**Mentoring für Frauen**



Weitere Unterlagen / Infos gern auf Nachfrage.



**Feiern wir die Verschiedenheit !**



**„Es ist die innere Distanz  
zu den Käfigen der Macht,  
die die Besten unschlagbar macht“**

- Gertrud Höhler -



**Sorgen SIE für Ihr Standing!**



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

[www.HeidiSonjaRoss.de](http://www.HeidiSonjaRoss.de) Training - Coaching - Mediation



## Zur Referentin:

### **Trainerin; Mediatorin & Coach**

Jg., '68, 1 Tochter (\*1996)

### **Aus- und Weiterbildung**

Studium Lehramt Deutsch & Geschichte Sek. I & II

2. Staatsexamen

NLP Practitioner, Master und Coach nach DVNLP

Ausbildung zur Trainerin und Beraterin

Training in Systemstellen

Ausbildung zur Mediatorin nach BM

Zertifizierung ProfilPass, DISG

### **Sprachkenntnisse**

Englisch und Französisch fließend

### **Interessen**

Kulturelle Veranstaltungen, Outdoor-Aktivitäten,

Yoga, Tanzen, Kochen, Reisen, Lernen



## Workshop 5: „Mappe super – aber wo ist das Profil?“

Referentin: Angelika Lipp-Krüll

### Neue Aufträge / Neue Kunden / Neuer Job?

Selbstpräsentation und Eigenmarketing als Erfolgskriterien:

#### Die gute Vorbereitung

#### Das „maßgeschneiderte Angebot“

#### Der gekonnte Umgang mit schwierigen Menschen in schwierigen Situationen

### Die erfolgreiche Auftrags-, Kunden- oder Job-Suche

#### Die gute Vorbereitung

- Fragen zur Standortbestimmung > Plus-Minus-Liste erstellen

Meine **persönlichen Eigenschaften** und Merkmale (Stärken, Schwachpunkte)

Meine **beruflichen Qualifikationsmerkmale** (Fähigkeiten, Defizite)

Meine **außerberuflichen (Freizeit-)Fähigkeiten und Interessen**

**Was habe ich in meinem Leben bisher erreicht?**

**Was habe ich nicht erreicht und warum?**

**Welchen Einfluss hat mein Beruf auf mein Privatleben und umgekehrt?**

**Welche (neuen) Ziele möchte ich erreichen?**

**Welche Gründe sprechen für diesen Auftrag, diesen Kunden, diesen Job?**

**Welche Probleme (könnten) entstehen? (Räumlich / Zeitlich)**

**Welche Alternativen gibt es?**

## Wie erschließe ich mir neue Aufgabengebiete, Kunden, Job-Angebote?

- Internetbasierte Recherche gezielt nach Fachgebieten, Fachpresse
- Öffentliche Veranstaltungen nutzen zur gezielten Kontaktaufnahme
- Selbstdarstellung / Profil des Kunden / der Firma analysieren
- „Sprache“ und Selbstverständnis des Kunden / der Firma auf Akzeptanz prüfen
- Schlüsselbegriffe definieren, in Bezug setzen zum eigenen „Angebot“ (Stärken)
- Eigenen Webauftritt / Flyer / Anschreiben auf passende Schlüsselbegriffe überprüfen und ggf. individuell anpassen

Das persönliche Anschreiben – die AIDA-Formel:

<b>A</b>	attention	Aufmerksamkeit für Ihr“ Angebot“ erzeugen
<b>I</b>	interest	Interesse an Ihrer Person wecken
<b>D</b>	desire	Wunsch wecken, Sie näher kennzulernen
<b>A</b>	action	Handlungsaktivität „zum Gespräch Einladen“ provozieren

- Konkret Bezug nehmen zu markanten Produkten/Aktivitäten
- Firmen- bzw. Produkt-Profil mit Ihren herausragenden Fähigkeiten verknüpfen
- Ihre Motivation für die Anfrage und Ihre damit verbundenen Ziele nennen
- Ihren „Mehrwert“ für den Kunden, das Unternehmen deutlich machen
- Optimale Länge: 1 Seite > **K I S S: Keep it smart and simple**

## Das „maßgeschneiderte Angebot“

Arbeitsproben – deutlicher Bezug zum Profil / Produkt / Aufgabengebiet

- Weniger ist in der Regel mehr

Bei Bewerbungen:

Der Lebenslauf - persönliche Daten (in der Regel rücklaufend):

- Derzeitige Tätigkeit /Aufgabenprofil und Schwerpunkte
- Berufs-Ausbildung / ggf. Studium oder vergleichbare Ausbildung
  - **Zeugnisse / Nachweise über Abschlüsse**
- Berufl. Weiterbildung / Zusatzaktivitäten Sonderaktivitäten oder – informationen
  - *(positiver Bezug zur angestrebten Aufgabe)*
- Schulbildung / Abschluss
  - **Zeugnisse /Bescheinigungen**
- Spezialkenntnisse / Hobbies *(Vorsicht bei sehr persönlichen Details!)*

### Vor dem Kontaktgespräch

Prioritäten und Schwerpunkte der Selbstdarstellung festlegen

Mögliche unangenehme Fragen durchdenken, ggf. Teilantworten vorbereiten

Honorar-Forderung als wichtigen Verhandlungsteil konkret einplanen

Grenzen der Offenheit festlegen – Spontanität ist gut, aber gefährlich

Persönliche „Schmerzgrenze“ definieren

Drei Leit-Sätze „mitnehmen“ zur Hilfestellung in schwierigen Situationen

### Im Kontaktgespräch

Zeitlichen Rahmen des Gespräches erfragen – „Auftritt“ danach ausrichten

Knappe, modulartige Vorstellung des eigenen „Angebotes“

Stimme im Bauch halten, nicht im Kehlkopf

Gut zuhören

Nachfragen direkt und knapp, mit Blickkontakt zum Fragenden beantworten

Offene Fragen immer in Bezug zur angestrebten Aufgabe beantworten, kurz und prägnant

Nicht schlecht / abfällig über andere Unternehmen, Auftraggeber, Menschen sprechen

Schweige-Pausen des Gegenübers aushalten, nicht ungewollt zu viel preisgeben

Auf ablehnende Gesten oder Wortwahl nicht reagieren, gelassen bleiben

### Grundhaltung:

selbstbewusst, kooperativ, offen, interessiert, hinwendend, aufmerksam, höflich

### Wichtig:

**umfassend informiert sein über das Unternehmen, das Aufgabengebiet.**

## Gekannt umgehen mit schwierigen Menschen in schwierigen Situationen

Erfolgreiche Kontaktgespräche sind in mehrfacher Hinsicht eine große Herausforderung. In der Regel gilt es, in kurzer Zeit Menschen für sich einzunehmen, die man nicht kennt.

Eine gute Vorbereitung und ein ausgewogenes, aber nicht vorgetäushtes Selbstvertrauen sind wichtige Voraussetzungen dafür, Vertrauen zu gewinnen. Die Überzeugung, dass sich mit Ihnen die richtige Person für die richtige Aufgabe vorstellt, müssen nicht nur Sie haben, sondern auch diejenigen im Gespräch mit Ihnen gewinnen, die letztlich darüber entscheiden.

Die Fähigkeit, in kürzester Zeit charakteristische Merkmale oder Verhaltensweisen „schwieriger Persönlichkeiten“ wahrzunehmen und zu deuten, ist daher ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch.

Ganz grob kann man **drei Haupttypen schwieriger Menschen** unterscheiden:

- **die zur Selbstherrlichkeit neigende Persönlichkeit**
- **die zu Stress neigende Persönlichkeit**
- **die zur Aggression neigende Persönlichkeit**

*Selbstverständlich weisen viele Persönlichkeiten Eigenschaften oder Verhaltensweisen auf, die nicht nur einem Typ zuzuordnen sind, aber in der Regel sind ganz bestimmte Muster so dominant, dass eine Zuordnung möglich ist.*

### Der „selbstherrliche“ Typ - Versuch einer Charakterisierung

- **Taktlosigkeit**
- **schonungslose Offenheit**
  
- **Herablassung**
- **Große Bedeutung von Macht- und Statussymbolen**
  
- **Kompromisslosigkeit, Perfektionismus**
- **verlangt Höchstleistungen von sich**
  
- **muss immer die Kontrolle haben**
- **nur die eigenen strengen Maßstäbe sind akzeptabel**
- **Neigung, die Vorschläge anderer zurückzuweisen**
  
- **Ungeduld bei allem, was als unbedeutende Kleinigkeiten betrachtet wird**
- **geht gern auf Konfrontationskurs; schlägt gleich zurück, wenn man ihn bzw. seine Position angreift**

Auf selbstherrliche Menschen trifft man überall:

- *Kennzeichnend für diesen Typ schwieriger Menschen ist es, dass er seine Meinung für die allein richtige hält.*
- *Andere können ihrem Qualitätsanspruch selten gerecht werden – nicht, weil sie schlechter sind, sondern weil der Selbstherrliche überzeugt ist, dass ihm niemand das Wasser reichen kann.*

### **Der „gestresste“ Typ – Versuch einer Charakterisierung**

- **setzt sich einem selbstgeschaffenen Leistungsdruck aus**
- **kann seine Arbeit nicht entspannt erledigen**
- **ist ständig gereizt**
- **hat immer im Kopf, was als nächstes zu tun ist**
- **möchte immer mehr Aufgaben in immer kürzerer Zeit erledigen**
- **verlangt gleiche Höchstleistungen von anderen**
- **hört schlecht zu, lässt andere nicht ausreden**
- **unterstützt andere kaum**
- **kein guter Team-Arbeiter**
- **interessiert sich nicht auf persönlicher Ebene für Menschen in ihrem Umfeld**

*Gestresste Menschen können mit Stress auslösenden Faktoren nicht umgehen. Notwendiges „Herunterfahren“ nach kurzfristiger Höchstleistung bedeutet für sie Nichtstun.*

Häufige Konsequenz: Mitarbeiterinnen und Kolleginnen werden ebenfalls unzufrieden und fühlen sich dem Druck, der von dieser Arbeitsweise ausgeht, auf die Dauer nicht gewachsen. Sie zeigen nach einer gewissen Zeit erkennbar schlechtere Leistungen und weichen häufiger in „krankheitsbedingte Fehlzeiten“.

### **Der „aggressive“ Typ – Versuch einer Charakterisierung**

- **will immer gewinnen**
- **zeigt kein Interesse an den Ansichten anderer**
- **ist davon überzeugt, die eigene Meinung ist die richtige**
- **fällt Entscheidungen, die (auch) andere betreffen, ohne vorher mit ihnen darüber zu sprechen**
- **geht gern auf Konfrontationskurs**
- **ist äußerst kritisch und sarkastisch**



- **findet an der Arbeit anderer gern Fehler**
- **unterbricht ständig**
- **ist aufbrausend und reizbar**
- **wird häufig laut (brüllt, flucht)**

*Aggressive Menschen wollen stets gewinnen - Devise: Angriff ist die beste Verteidigung*

Aggressives Verhalten darf nicht mit Selbstbehauptung verwechselt werden, auch wenn beide Verhaltensweisen gemeinsame Wurzeln haben. Selbstbehauptung bedeutet, seine Wünsche geltend zu machen und dabei die Rechte des anderen zu wahren. Aggressives Verhalten hingegen ist die Nichtachtung der Wünsche anderer Menschen.

## **Wut- und Konfliktmanagement**

Sowohl die Gesellschaft als auch unser Berufsleben bergen ein großes Potential an Konfliktsituationen – in der Arbeitswelt zählen dazu z. B. organisatorische und strukturelle Veränderungen, wirtschaftliche Unsicherheit, Auftragsmangel, Arbeitslosigkeit. Es ist daher ganz natürlich, dass es immer wieder zu Konflikten kommen wird.

Konflikt-Situation analysieren

- Was / Wer hat die Konfliktsituation ausgelöst?
- Was / Wer ist die Ursache für den Konflikt?
- Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?
- Haben Sie das Gefühl, die Situation unter Kontrolle zu haben?

Mit Kritik oder Unsachlichkeit sachlich umgehen

- Bleiben Sie ruhig.
- Bleiben Sie positiv.
- Bleiben Sie konstruktiv.
- Bemühen Sie sich um Objektivität
- Hören sie aktiv zu und überprüfen Sie, ob Kritik in der Sache gerechtfertigt ist.
- Treffen Sie kurze, deutliche Feststellungen zur Sache, nicht zur Person.

Empfinden Sie ein Verhalten als deutlich unangemessen und/oder sehen Ihre Gefühle verletzt, ist es angebracht, das ruhig und in selbstbehauptender Form zu vermitteln.

**Sich beherrschen**

- Nutzen Sie die Technik der Visualisierung: Stellen Sie sich vor, dass Sie ruhig und beherrscht sind, selbst wenn Sie sich provoziert fühlen
- Durchatmen – Gefühle und Gedanken ordnen – Zeit gewinnen
- Stumme Selbstgespräche führen, Gefühle akzeptieren, aber nicht zeigen
- Passende Worte und Sätze abrufen, um nicht ausfallend zu werden.

Verlieren Sie Ihr Ziel nicht aus den Augen: es ist **Ihr Auftritt**.

**Bei „selbstherrlichen“ Menschen hat es sich bewährt, Verständnis für die eigene Situation zu wecken.**

**Gestressten Personen sollten Sie deutlich machen, welches Arbeitspensum Sie erledigen können. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen.**

**Aggressiven Menschen nehmen Sie den Wind aus den Segeln, indem Sie betont sachlich und ruhig argumentieren.**

- \*) Die Konzeption dieser Unterlage orientiert sich im psychologischen Teil an Erkenntnissen von Gary Cooper, Professor für Organisationspsychologie, veröffentlicht im Praxis-Ratgeber des GABAL-Verlages: „30 Minuten für den Umgang mit schwierigen Kollegen“ (Cooper/Sutherland: „30 minutes to deal with difficult people“).

#### Zur Referentin:

FS-Journalistin, Südwestrundfunk Baden-Baden

- 1995 – 2009 Gleichheitsbeauftragte
- 1998 - 2009 1. Stellv. Vorsitzende Gesamtpersonalrat

\*Studium Dipl.-Übersetz. / BWL, Universität Saarbrücken

\* Journ. Volontariat Saarländischer Rundfunk

\* Reporterin HF/FS Aktuelles, SR

\* SWF/SWR Baden-Baden, Reporterin / Redakteurin

- Konzeption, Moderation, Redaktionsleitung Dt.-Frz. Fernseh-Magazin
- Redakteurin, Moderatorin, Autorin FS Ausland/Europa / FS-Kultur



Arbeitsschwerpunkte:

Frauengleichstellung in Beruf und Gesellschaft

Jugend, Bildung, Soziales und Gesundheit,

Arbeitsmarkt, Migration/Integration,

- Diverse in- und ausländische Fernseh-Preise
- Mitglied Deutsch-Französischer Kulturrat
- Buchautorin: „Erfolg ist mehr als Karriere“ (Herder-Spektrum)

Mutter einer Tochter

Verheiratet mit Ernst-Moritz Lipp

## „Talk im Kreis“

**Diskussionsrunde mit  
Tina Groll, Marlies Hesse,  
Chris Köver und Dr. Annegret Witt-Barthel  
Moderation: Dr. Mechthild Mäsker**

### Dr. Mechthild Mäsker

Beim Talk im Kreis, den wir jetzt beginnen werden, haben wir vier Podiumsteilnehmerinnen, die gleich hier in den Kreis kommen werden. Ich werde sie einzeln vorstellen mit ein paar Anmerkungen zur Person. In der dann anschließenden Fragerunde mit den Kolleginnen bleiben zwei Stühle frei. Wer sich von Euch ganz früh in die Diskussion einklinken kann, kann das tun, indem diejenige aufsteht und sich einfach in den Kreis setzt. Wir wollen einmal probieren, wie es ist, wenn wir in eine andere Art des Austausches kommen und eben nicht nur Podiumsdiskussionen führen. Ich hoffe, dass das klappt und dass es eine spannende Geschichte wird. Das liegt natürlich an uns allen.



Gut, dann also zum „Talk im Kreis“. Mit ganz spannenden Kolleginnen aus den verschiedenen Generationen. Ich stelle sie jetzt nicht in der Reihenfolge älter-jünger oder sonstwie vor, sondern ich fange mit einer Kollegin an, die viele von Euch kennen aus ihren verschiedenen Funktionen, auch im DJV, nämlich Annegret Witt-Barthel. Annegret Witt-Barthel ist Journalistin, seit vielen Jahren im DJV, und hat etwas, was viele vielleicht eine „gebrochene Biographie“ nennen würden, das heißt viele sehr unterschiedliche Funktionen, nicht immer straight in einem Job und dann die nächste Karrierestufe und ist nicht immer in einer Redaktion geblieben. Sie war bei dpa als Journalistin fest angestellt, später auch frei, hat eine Zeitlang als Redakteurin Vollzeit gearbeitet, zwei Kinder großgezogen, einen Uni-Job gehabt, den Vorsitz im Landesverband Hamburg und in der Stiftung Hamburger Presse. Zurzeit ist sie fest angestellt im öffentlichen Dienst. Wieder was ganz anderes.

Als nächstes möchte ich Euch Marlies Hesse vorstellen. Sie ist eine alte „Häsin“ – darf ich jetzt so sagen. Sie ist die Geschäftsführerin des Journalistinnenbundes und auch eine treue Begleiterin unseres Journalistinnenkongresses. Sie ist Journalistin von Haus aus mit vielen Jahren Berufs- und auch Führungserfahrung. Sie ist mit sehr viel Engagement und Herzblut im Journalistinnenbund dabei, besonders in der Nachwuchsförderung. Vor allem ist sie auch eine der besten Netzwerkerinnen, die ich kenne. Immer ganz engagiert und mit ganz vielen Kontakten in alle möglichen Redaktionen, Vereine, Verbände hinein. Darüber hinaus ist sie auch diejenige, die für das „Global Media Monitoring Project“ zuständig ist für Deutschland, auch das ein Thema, wo es um „Weibsbilder“, um Frauen in den Nachrichten geht.

Die beiden nächsten Teilnehmerinnen sind beide Vertreterinnen der jüngeren Generation. Tina Groll ist „Diplom-Journalistin“, was auch nicht jede von sich sagen kann. Die meisten

haben, wenn sie studiert haben, nicht unbedingt Diplom-Journalismus gemacht, sondern Kommunikationswissenschaften und viele andere Dinge nebenbei. Tina Groll ist nicht nur DJV-Mitglied, sondern gehört auch dem Netzwerk Recherche und dem Journalistinnenbund an. Außerdem finde ich ganz spannend, dass sie sich früh mit dem Beruf Journalistin explizit auseinandergesetzt hat, und zwar eine Diplomarbeit geschrieben hat zu Karrierechancen und Karrierestrategien im Journalismus. Sie spricht von einer Feminisierung der Medien und ich hoffe, dass wir von ihr auch noch viel dazu erfahren werden. Sie befindet sich derzeit in der Recherche zum Thema „Journalistinnen in Deutschland“.

Als nächste kommt dann Chris Köver, Mitherausgeberin und Chefredakteurin des „Missy Magazines“. Popkultur für Frauen – Als ich das auf der Homepage gelesen habe, habe ich gedacht: Brauchen wir das, wollen wir das, wozu dient das? Ich finde es aber spannend, Popkultur, Politik und Style als Oberbegriff für dieses „Missy Magazine“ und dessen feministische Haltung zu haben. Es ist eine spannende Kombination. Was bedeutet dies für die Berichterstattung, für die Themensuche bei Euch? Einen Satz auf Eurer Homepage fand ich sehr spannend: Feminismus ist passé? We don't think so – deshalb „Missy“. Schauen wir mal, was in der Diskussion dabei noch an interessanten Aspekten dazu kommt.

Ich glaube, das ist eine spannende Runde, in der wir versuchen werden, über die Erfahrungen, die die Kolleginnen aus den verschiedenen Generationen gemacht haben und die sie heute noch machen, zu diskutieren. Wo und wie haben sie Unterstützung bekommen, wie solidarisch waren Journalistinnen untereinander, wie holt jemand sich Mitkämpferinnen und auch Mitkämpfer, wo kann ich mich positionieren, beruflich, aber eben auch in meiner Position als starke Frau im Journalismus? Das sind die Themen, um die es jetzt auch gehen soll, und ich würde gerne zunächst mit Annegret beginnen, die ja so viele verschiedene Funktionen miteinander verbunden hat und die neben der hauptberuflichen Tätigkeit ja auch immer viel im Journalismus, im DJV und in anderen Gremien ehrenamtlich aktiv war. Eine enorme zeitliche Belastung, die du sicher auch deswegen auf dich genommen hast, weil es nützlich war. Stichwort „Netzwerke“. Was war für dich der Grund, über das hinauszugehen, was du täglich in deinem journalistischen Alltag machst?

#### Annegret Witt-Barthel:

Zunächst einmal möchte ich das ein bisschen korrigieren, was du als alles auf einmal und starke Belastung mehr als 24 Stunden bezeichnet hast. Ich habe sicherlich verschiedene Sachen gemacht, aber was ich auch empfehlen würde und sonst wäre es auch nicht möglich gewesen, das ist das was ich für mich als „Zug-um-Zug-Prinzip“ umgesetzt habe, als kleine Privat-Philosophie verfolge. Man kann sehr viele Dinge machen, aber möglichst nicht auf einmal, sondern immer die Prioritäten wechseln. Anfang bis Mitte der 90er Jahre ist so der Schwerpunkt, Dinge parallel zu machen, gewesen. Ich habe einen Fulltime-Job in Wechselschichten bei dpa gemacht, meine Kinder waren noch relativ klein und ich habe dann den DJV-Vorsitz mit dem Doppelvorsitz Stiftung der Hamburger Presse übernommen in Hamburg, was mir sehr viel Spaß gemacht hat. Ohne Spaß geht es glaube ich auch nicht. Ich habe wunderbare Kollegen und vor allem Kolleginnen gehabt, u. a. als stellv. Vorsitzende Kerstin Klamroth und wir waren dann etwas verschrien, weil wir der erste frauendominierte Vorstand in der Hamburger Verbandsgeschichte waren. Und ich habe parallel noch einen Lehrauftrag an der Uni am Institut für Journalistik gehabt. Und das ging deswegen ganz gut, weil ich zum einen in einer Redaktion arbeitete, in der noch nicht dieser „Mörderstress“ herrschte, der heutzutage um sich greift, sondern es da ganz gut mit der Redaktion und auch mit sehr toleranten und unterstützenden Kolleginnen und Kollegen vereinbar war, auch mal was von der Redaktion aus zu organisieren für den Verband. Mein Mann und Vater der Kinder hat mich immer sehr unterstützt und ich glaube, das ist auch wichtig, dass man sich da die richtigen Männer aussucht, und nicht welche, wo man zuhause noch eine Front aufmacht, sondern jemanden zuhause hat, der einen unterstützt. Und zum Netzwerk nur ganz kurz, weil ich jetzt schon so viel geredet habe. Für mich ist die Verbindung von Hauptberuflichkeit und DJV immer etwas sehr Essentielles gewesen. Ich hab das auch mit dem Privaten nie wirklich getrennt. Das sind fließende Übergänge. Meine besten Freundinnen sind aus diesem Netzwerk, auch privat und völlig unabhängig jetzt von beruflichen Überschneidungen

und es hat mir auch sehr geholfen. Ich bin 2000 bei dpa nach 15 Jahren weggegangen, weil ich dachte, es muss noch mehr im beruflichen Leben geben als das, habe dann ein paar Jahre freiberuflich gearbeitet und habe den Wiedereinstieg sicherlich auch aufgrund des DJV-Engagements ohne Probleme geschafft. Eine ehrenamtliche Führungsposition ist was Wichtiges für die eigene Entwicklung, etwas sehr Wichtiges für die Vernetzung. Man kennt einfach unglaublich viele Leute, die man an anderer Stelle auch gut wieder ansprechen kann.

#### Mechthild Mäsker:

Ich sehe, dass Tina Groll immer ganz fleißig genickt hat, obwohl ich gedacht hätte, eine junge Kollegin hat mit ehrenamtlicher Tätigkeit erst mal nicht so viel am Hut, weil wir Schwierigkeiten haben, junge Kolleginnen und Kollegen für die Verbandsarbeit zu engagieren oder sie mit zu beteiligen und mitzuziehen. Bei Ihnen scheint das anders zu sein?

#### Tina Groll:

Ja, bei mir ist das anders, ich war ja zwei Jahre Mitglied im Vorstand des Journalistinnen-Bundes und bin seit letztem Sommer im Vorstand von Netzwerk Recherche. Mich wundert, dass Ihr keine jungen Mädels habt, die sich drum prügeln, sich bei euch zu engagieren. Das wundert mich wirklich sehr, weil ich glaube, viele junge Frauen setzen sich damit auseinander – wo wollen sie eigentlich hin. Gerade die jungen Frauen, die jetzt in der journalistischen Ausbildung sind - und das sind ja deutlich mehr als die Hälfte der jungen Journalisten - die haben schon einen Karriereplan, die wollen einen coolen Job haben, die wollen gute Journalistinnen sein und ich glaube, viele von denen sind auch schlau und pfiffig genug, sich damit auseinanderzusetzen, wie kriege ich denn überhaupt einen Job. Es ist nicht einfach in den Medien, das wissen wir alle und feste Jobs sind sehr, sehr rar und man muss frühzeitig anfangen, seine Karriere auch gut zu planen. Nun klingt das sehr karrieregeil, wenn ich sage, ich habe sehr strategisch überlegt, wo bringe ich mich ein, wo engagiere ich mich. Aber bei mir war es immer so, dass ich gesehen habe, es gibt Themen die mich wahnsinnig interessieren und es gibt Vorbilder im Journalismus für mich, die ich auch wahnsinnig interessant finde. Ich bin einfach während des Studiums zu Veranstaltungen hingegangen und habe einfach Kontakte geknüpft und habe gesagt; hey hallo. Ich finde das hier großartig und ich will mitmachen und so bin ich halt zum Journalistinnen-Bund gekommen und habe offene Türen eingerannt. Das hat mir Tür und Tor geöffnet und ich habe so viele tolle Frauen im Journalistinnen-Bund kennen gelernt, die mich gefördert haben. Man hat ja auch als junge Frau oder als Berufseinsteigerin viel Unsicherheit, man weiß gar nicht, bin ich eine gute Journalistin, was kann ich gut, was kann ich nicht so gut. Ich hatte das Gefühl, ich bin im ganz geschützten Rahmen mit ganz vielen großen Schwestern, vielleicht auch so eine Art „Paten-Mütter“ im journalistischen Kontext auch Großmüttern vielleicht, die mir einfach das Beste von sich gegeben haben und aus mir das Beste herausgeholt haben und die mir damit wirklich einen fruchtbaren Weg für meine Karriere geebnet haben. Ich würde das unbedingt unterstreichen: sich ehrenamtlich zu engagieren ist das beste was man tun kann, man hat a) Teilhabe an der Gesellschaft und b) Teilhabe für unsere Branche/für unseren Beruf. Wir können da wirklich was verändern und was dran tun und c) profitiert man ja auch selbst davon, wenn man Karrierewege geebnet bekommt im besten Fall.

#### Mechthild Mäsker:

Marlies, du bist diejenige, die sich im JB sehr einsetzt für den Journalistinnen-Nachwuchs für Nachwuchsförderung und das sollten wir tatsächlich sagen, du bist diejenige, die den Nachwuchspreis des JB nicht nur ins Leben gerufen hat, sondern ihn auch privat finanziert. Das denke ich, ist auch noch einmal einen Sonderapplaus wert. Das ist sicher nicht selbstverständlich. Du bist diejenige, die vernetzt, du bist vielleicht dann auch eher in der Großmutter-Rolle. Ich weiß nicht, ob Du dich da siehst, aber die Nachwuchsförderung und die Interessen, Anliegen der jungen Kolleginnen, wie weit geht das, wo musst Du da unterstützen was könnt ihr bieten, was ist auch Dein Anliegen in dieser Nachwuchsförderung?

Marlies Hesse:

Ja, dann fange ich mal bei der Nachwuchsförderung an. Ich persönlich habe in meinem Berufsleben soviel Glück gehabt. Ich habe mich nie in meinem Leben um eine Stelle bewerben müssen. Ich habe Angebote gehabt, die ich angenommen habe, die mich immer wieder ein Stück weiter nach oben geführt haben. Als Aus- und Fortbildungsbeauftragte des Deutschlandfunks habe ich sehr frühzeitig mit der jungen Generation zu tun gehabt und da kam bei mir der Knoten, der durchschnitten werden musste. Da entdeckte ich den Feminismus in mir indem ich merkte, dass die jungen Frauen viel besser ausgebildet waren als die jungen Männer. Da habe ich mich eingesetzt dafür, das sie nach dem Volontariat soweit es mir möglich war, auch eine Anstellung kriegten bzw. Zeitverträge, dass sie nicht einfach auf der Strecke blieben. Dann weiter zum Journalistinnen-Bund, da hab ich mir gedacht, die Förderung des journalistischen Nachwuchses, die will ich weiter betreiben, das kann ich am allerbesten mit dem Nachwuchspreis tun. Der Preis ist ja nicht sehr hoch, eintausend Euro, aber immerhin ist es so, das die Journalistinnen, die ihn bekommen haben, alle irgendwo durch diesen Journalistinnenpreis weitergekommen sind und das ist natürlich eine ganz besondere Freude.

Mechthild Mäsker:

Vielen Dank. Chris Köver, den Feminismus in sich zu entdecken ist das Eine. Aber dann den nächsten Schritt zu machen, ein junges Magazin zu entwerfen und zu publizieren mit einem feministischen Profil, das ist ja doch noch ein weitergehender Schritt. Wie kam es dazu und was steckt dahinter?

Chris Köver:

Ich wollte ganz kurz vorab noch einmal zu dem Begriff „Alpha-Mädchen“ etwas sagen, weil das ein Begriff ist, gegen den wir uns wehren. Die Verwendung des Begriffs „Mädchen“ kommt ja aus der Tradition des 3. Welle-Feminismus, wo es ja unter dem Titel „Girl-Power“ darum ging, Mädchensein aufzuwerten gegenüber Jungs. Jungs sind ja die Coolen, also machen wir einen auf Mädchensein ist toll und man nimmt sich jetzt den Begriff und eignet sich den wieder an. Das finde ich auch alles prima, es ist nur so, das wir uns jetzt – ich bin jetzt Anfang 30, meine Kolleginnen sind eher noch ein bisschen älter – nicht mehr so gerne als „Mädchen“ selbst titulieren, sondern wir sehen uns als junge Frauen und bezeichnen uns auch so. Die Frage ist muss man sich selbst zum „Alpha-Mädchen“ erklären um da mithalten zu können? Das möchten wir lieber nicht.

Zu der Frage, es war bei uns allen Dreien – ich habe das Magazin ja gemeinsam mit Stefanie Lohaus und Sonja Eismann gegründet – so, dass wir schon länger durch das Studium mit Gender in Berührung gekommen sind, mit feministischer Theorie, auch in dem Bereich aktiv waren, Festivals mit organisiert haben, z. B. usw. Wir hatten alle zu unterschiedlichen Zeiten in den USA oder in Kanada gelebt – und dort war es eben so, das seit den 90ern die 3. Welle des Feminismus sehr erfolgreich und sehr verbreitet war und aus dieser 3. Welle sind eben auch viele Zeitschriften hervorgegangen, die wir prima fanden, die mit einem feministischen Blick auf Musik, auf Kultur, auf Pop-kulturelle Themen generell geschaut haben und auch für einen ganz anderen Feminismus standen als wir den z. B. von der „Emma“ oder sonst aus Deutschland kannten. Und da spürten wir schon länger den Mangel, warum gibt es so was nicht im deutschsprachigen Raum. Im Grunde war dann die Idee, erst mal eine etwas Egoistische. Wir wollten einfach gerne so ein Magazin haben, haben uns immer gefragt, warum gibt es das nicht und irgendwann war dann aus dem Bauch heraus der Impuls da, wenn es das nicht gibt, dann müssen wir es machen.

Mechthild Mäsker:

Das ist aber ein großes Risiko, das ihr da eingegangen seid.

Chris Köver:

Ja, wobei ich im Nachhinein ganz froh bin. Wir sind natürlich unglaublich naiv da rein gegangen. Wir hatten bei Zeitschriften gearbeitet – Sonja war vorher sechs Jahre bei der Intro in

der Redaktion, auch ein großes Pop-Kultur-Magazin in Deutschland, aber wir haben natürlich nie etwas Vergleichbares gemacht. Da war es wirklich so, das wir fast bewusst naiv glaube ich reingegangen sind, weil wir gesagt haben, wenn wir uns vorher zu viele Gedanken darüber machen, was es eigentlich für ein Wahnsinns-Projekt ist, dann machen wir es nicht. Also gehen wir erst mal und melden eine GBR an und fangen schon mal an und dann wirklich so mit Baby-Schritten, was steht als nächstes an und darum kümmern wir uns dann als nächstes. Damit sind wir bisher auch ganz gut gefahren.

Mechthild Mäsker:

Was Sie gerade gesagt haben, diese neueren feministischen Ansätze, die Idee, inwieweit unterscheidet es sich tatsächlich auch in den Zielen, in den Vorstellung von dem, was beispielsweise die Generation „Emma“ oder auch die Zeitschrift „Emma“ und Alice Schwarzer in ihren Vorstellungen damit verbunden haben?

Chris Köver:

Als wir vor ungefähr anderthalb Jahren erschienen sind, gab es relativ viel Presse-Echo und wir hatten das Gefühl, dass man versucht hat, uns gegeneinander zu positionieren. Es war eigentlich immer die Frage, was ist denn jetzt, warum seid ihr denn nicht so verklemmt und langweilig und halt auch so eine absolute Negativ-Abgrenzung. Wir haben uns dann auch sehr schnell dagegen verwehrt zu sagen, wir sind jetzt irgendwie besser, anders, sexyer oder was auch immer. Ich glaube tatsächlich mittlerweile, dass es eigentlich auch nicht so sehr um neuen Feminismus geht. Ich glaube tatsächlich, dass wir einfach immer noch einen Feminismus brauchen und in vielen Punkten ist es immer noch der gleiche Feminismus, der es damals war. Natürlich haben sich aber aufgrund der Kämpfe, die Frauen schon vor uns geführt haben, auch die Bedingungen verbessert. Und ich glaube, wenn ich einen Unterschied sehe dann ist es wahrscheinlich der, dass wir uns heute den Luxus erlauben können, an viele Themen mit einem Augenzwinkern ran zu gehen, weil es nicht so existenziell ist und weil wir es uns leisten können, nicht mehr auf den Tisch hauen zu müssen, sondern uns auch drüber lustig zu machen. Weil die rechtliche Situation z. B. eine andere ist. Und bei anderen Themen sagen wir aber auch immer noch nee. Probleme kann man nicht weglächeln und auch nicht wegwitzeln und da macht man sich vielleicht auch nicht unbedingt beliebt, aber das ist uns dann auch egal. Z. B. was Gewalt in der Familie angeht oder auch nach wie vor die Lohnschere oder so etwas. Das sind schon Themen wo wir auch nicht mit so einer Leichtigkeit rangehen wie an viele andere Sachen.

Mechthild Mäsker:

Frau Groll, haben es die Kolleginnen bei Missy dann ein bisschen einfacher, solche Themen unterzubringen? Müssen Sie, wenn Sie das in die „Zeit“ tragen wollen oder in Ihr Magazin mehr dafür kämpfen, solche Themen unterzubringen?

Tina Groll:

Nein, überhaupt nicht. Meine Stelle war ausgeschrieben explizit mit dem Schwerpunkt, sie suchen eine Frau, die das Karriereressort leitet oder betreut und die einen großen Schwerpunkt auf Gender-Themen legt. Ich habe manchmal das Gefühl, meine Chefredaktion ist viel feministischer drauf als ich. Ich merke manchmal, wie chauvinistisch ich selber bin, wenn dann unser Chef ankommt und sagt, Vereinbarkeit... und ich denke: du immer mit deiner Vereinbarkeit und deinen vier Kindern. Aber das ist schon witzig, es ist überhaupt gar kein Problem. Ich dachte aber gerade eben, als sie von Gewalt in der Familie sprach, bei meinem vorigen Arbeitgeber, einer Regionalzeitung habe ich durchaus noch Männer dieser alten Generation erlebt. Ich habe damals im Wirtschaftsressort einen Artikel gemacht über „Business gegen häusliche Gewalt“. Das war so ein Projekt, das Unternehmen sensibilisieren soll vom „Terres des Femmes“ für häusliche Gewalt und ich hatte einen ganz tollen Text dazu geschrieben. Und dann sagte dieser alte, sehr komische Wirtschaftsredakteur: Hähä, gehören Frauen nicht geschlagen? und fand das superwitzig und am kompletten Nachrichtentisch, wo nur Männer saßen, lachte dann die komplette männliche Riege. Ich war damals noch Volontärin und ich wurde wirklich so abgekanzelt, so von wegen: Ja, Mädchen du immer mit deinen Scheiß-Themen – so ungefähr. Das war das Gefühl, was bei mir nach wie vor – man

merkt es, ich bin immer noch emotional empört darüber – hängen geblieben ist. Und das war wirklich nicht sehr schön. Und ich denke, bei der Zeit Online sind wir da sehr offen und haben einen ganz anderen Themenschwerpunkt und Themensetzung. Aber ich glaube in ganz vielen Regionalzeitungen und ganz vielen anderen Medienhäusern hat man das ganz schwer als Frau mit Frauenthemen durchzukommen. Oder ich glaube man sucht dort auch vergebens nach Männern, die Gender-Perspektive in Themen reinbringen.

#### Mechthild Mäsker:

Wo sind da die Mitstreiterinnen, Annegret, über die letzten Jahre, wenn du das so vergleichst, um auch solche Themen in die Medien zu bringen oder um beispielsweise die frauenpolitischen Ziele im DJV voranzubringen. Wo findest du die? Hat sich die Situation, dass da eine große Männerrunde sitzt und die lachen dann, wenn es sich um diese Thematik dreht, geändert oder ist das nach wie vor so geblieben?

#### Annegret Witt-Barthel

Also was den DJV betrifft, habe ich den Eindruck, dass man schon als Frau recht selbstbewusst auftreten muss, um darauf aufmerksam zu machen, dass es weiterhin ein Thema von Relevanz ist. Und ich bin sehr froh, dass der Frauenkongress sich etabliert hat und von hier aus Signale wie z. B. die Resolution jetzt ausgehen, um im Gesamtverband zu signalisieren, wir finden es weiter wichtig, wir lassen da auch nicht locker. Es hat Zeiten gegeben, in denen wir um kleinste Bits und Pieces gekämpft haben. Ich erinnere mich, als ich 1994 Vorsitzende im Landesverband Hamburg wurde, haben wir die Gründung des Fachausschusses durchgesetzt und das ging im übrigen mit Strippenziehen im Hintergrund, wie das auf solchen Bundesverbandstagen ist mit freundlich und unterstützend gesinnten männlichen Kollegen, die uns dann auch ein bisschen Schützenhilfe gegeben haben, wie man einen solchen Antrag erfolgreich durchbringt. Und das ging damals, weil wir gesagt haben, zwei Zukunftsthemen die unbesetzt sind, das sind zum einen die Gender-Frage, also Gleichstellungsthemen und zum anderen sind das auch auf jeden Fall in Zukunft - und ich finde da waren wir sehr vorausschauend - flexible Arbeitszeitmodelle. Da haben wir also genau richtig gelegen und haben den Bundesfachausschuss Gleichstellung und zukunftsorientierte Arbeitszeitmodelle auf Anhieb durchgekriegt. Ich glaube, wenn ich die Debatte richtig verfolge im DJV, ist es so, dass ein wichtiges Schlagwort „Diversity“ ist. Ich denke, das ist auch richtig, dass Frauengleichstellung sich durchaus einreicht im Schulterschluss mit anderen Gleichstellungsthemen und sich damit durchaus auseinandersetzen sollte.

#### Mechthild Mäsker:

Wichtig ist es, wenn es darum geht, frauenrelevante Themen oder Gender-Themen durchzukriegen, wenn es darum geht, bestimmte Positionen stark zu machen, dass ich tatsächlich Mitstreiterinnen und Mitstreiter habe, dass ich eine Solidaritätsbewegung in irgendeiner Form auf den Weg bringe. Wie kann ich das schaffen, wenn ich schon mal vor einer Front von Männern sitze, die dieses Thema komplett lächerlich finden oder auch heute noch sagen: Was wollt ihr eigentlich, ihr habt doch alles was ihr wollt. Warum beklagt ihr euch noch, ihr habt doch alles erreicht. Was sage ich denen und wie kriege ich die noch mit?

#### Annegret Witt-Barthel:

Also zum einen ist es so, das hat vorhin ja auch schon Marlies gesagt, Frauen sind häufig wesentlich qualifizierter, haben einen guten Berufsstart. Aber je dünner die Luft wird, desto weniger sieht man Frauen in den Entscheidungspositionen. Das ist im DJV auch nicht anders. Die Erklärung dafür fand ich in einem sehr interessanten Interview – ich komme gleich noch einmal auf Solidarität – mit einem Wissenschaftler, der im Auftrag des Bundesfamilienministeriums eine Managementbefragung gemacht hat. Er hat glaube ich 1000 Manager befragt, wie sie es halten, Frauen nach oben zu bringen. Und sagen wir mal so, die Quintessenz aus diesen Interviews von ihm war: Frauen sind eine Irritation – ja, das ist so gesagt worden. Es gibt so den konservativen Typus, auch im DJV läuft der rum, der sagt, eigentlich stören Frauen, weil es Männerrituale gibt, in denen man sich abspricht, in denen man weiß, wie der andere tickt und Frauen ticken eben anders und deswegen haben wir das eigentlich nicht so gerne. Also das wird mehr oder weniger deutlich signalisiert. Natürlich ist es heute



nicht mehr so en vogue, so was offen auszusprechen, aber im Raum liegt das trotzdem. Ich bin vorhin ein bisschen zusammengezuckt, als du gesagt hast, ich hätte eine gebrochene Biographie. Erst einmal empfinde ich das nicht so. Abgesehen davon ist das ein schlagendes Argument, Frauen nicht in Führungspositionen zu lassen. Man sagt, die haben keine konsequent entwickelte Berufsbiographien, sondern gebrochene Biographien und da fehlt denen irgendwas. Das ist bei vielen Führungsmännern auch so, aber da eigentlich eher ein Qualitätsmerkmal, weil die eben nicht nur mit Scheuklappen durchs Leben laufen, sondern viel mehr Lebenserfahrung und Persönlichkeit mit einbringen. Ich glaube, eine gebrochene Biographie ist etwas, was ausgesprochen für Frauen spricht. Was ich wichtig finde, ist, dass Frauen nicht nur Netzwerken, wir haben es gestern im persönlichen Gespräch gehabt, sondern dass sie lernen, Seilschaften zu entwickeln. Im Netzwerken sind wir unheimlich gut, solange wir uns darin einig sind, das wir die anderen nicht ausstechen. Und ich glaube da unterscheiden wir uns gravierend von Männern. Männer unterstützen sich gegenseitig und haben dann einen gut beim anderen. Und das sollten wir beherrschen lernen.

Mechthild Mäsker:

O.k. eine neue Kollegin im Kreis. Bitte sagen Sie ihren Namen.

Alexandra Fobbe:

Ich bin Sascha Fobbe, bin auf Landesebene im DJV NRW in verschiedenen Ebenen tätig, also nicht so ganz unbedarft. Ich bin Lokalredakteurin im Lokalfunk hier in NRW und ich wollte noch einmal zurück auf das Thema „Frauenthemen gegenüber Männern durchbringen“. Ich habe eine Chefin. Meine Chefin hat eine Tochter, ihr Mann ist zu Hause und sie ist eigentlich emanzipatorischen Themen gegenüber positiv gestimmt, sollte man meinen. Ich habe aber zwei Kolleginnen, die wollten gerne nach der Erziehungszeit Teilzeit arbeiten, das wollte sie nicht, die Kolleginnen mussten gehen. Wo ich denke: Frauensolidarität hatte ich mir anders vorgestellt. Und was ich auch wirklich erschreckend finde, Themen die sie persönlich interessieren wie Kinder, Grundschule, wie kommen die gesund zur Schule und wie muss man aufpassen, solche Themen laufen bei uns immer. Letztens hatten wir einen Vorschlag, Management at home. Das war ein Seminar für Frauen, die berufstätig sind und Hausfrau sein müssen. Wie kriegen die das unter einen Hut. Da kam dann: Management at home – das ist doch bestimmt wieder was für Hausfrauen. Sie ist nicht Hausfrau, das interessiert sie nicht. Und da finde ich, müssen wir als Kolleginnen und Redakteurinnen darauf gucken, das auch die Chefinnen sich für so etwas interessieren und nicht nur: Hallo, ich habe meine Machtposition erreicht, mich interessiert nicht was die anderen angeht. Ich finde das ist sogar noch schlimmer als Männer, die da stehen und das blockieren.

Mechthild Mäsker:

Und konnten Sie das in der Redaktion oder im Gespräch mit Ihrer Chefin denn auch mal thematisieren? Haben Sie sie darauf angesprochen?

Alexandra Fobbe:

Der CvD war ein Mann, der das Thema dann vergeben hat. Er hat gesagt, das sieht irgendwie spannend aus, da schicken wir jemanden hin. Das haben wir dann auch einfach gemacht. Aber ich finde es bestürzend, das sogar Chefinnen Frauenthemen einfach nicht verfolgen, weil es sie persönlich nicht betrifft, weil die Ihre Machtposition erreicht haben und für sie das gerade in Ordnung ist und sie diese Probleme nicht haben. Und das ist sogar noch erschreckender, als wenn ich weiß, das ich da einen Mann habe, der zuhause Frau hat und Kinder, die Frau ist Hausfrau. Dass man bei dem noch mal kämpfen muss, da haben wir uns darauf eingestellt. Aber ich finde es erschreckend, dass es auch viele Frauen gibt, die sagen: Feministinenthemen sind langweilig.

Mechthild Mäsker:

Vielen Dank. Marlies, Frauen oder die Chefinnen dieser Art, wie wir gerade gehört haben oder andere Chefinnen, so wie gestern Carmen Thomas oder du, die fördern eben dann auch Frauen oder Frauen ziehen auch Frauen nach. Ist das die persönliche Einstellung auf

die es nur ankommt? Ist das etwas, was jede Frau eigentlich können sollte und müssen wir das noch anders/stärker lernen, auch als Strategie?

Marlies Hesse:

Ich denke ja, dass das als Strategie noch gelernt werden muss. Und was ganz wichtig ist, dass die jungen auf die älteren, erfahreneren Journalistinnen zugehen und sehen, dass sie von deren Wissen lernen können und umgekehrt. Auch was jetzt diesen Dialog zwischen den Generationen angeht, dass die Älteren sich um die Probleme kümmern, die die Jungen haben. Das habe ich als Aus- und Fortbildungsbeauftragte immer getan und das tue ich jetzt auch natürlich noch im Journalistinnenbund ganz besonders.

Mechthild Mäsker:

Die Ziele, die damit verbunden sind, müssen die immer wieder neu kommuniziert werden und ist das etwas wo wir sagen, selbstverständlich ist das alles noch lange nicht?

Marlies Hesse:

Nein, selbstverständlich ist das auf keinen Fall. Die müssen immer wieder neu gesetzt werden, diese Ziele. Man muss auch den jungen Frauen sagen, ihr müsst euch auch etwas zutrauen. Und was vorhin auch schon einmal durchkam, man soll sich auch wirklich im Ehrenamt bewähren, denn das öffnet viele Türen. Jetzt komme ich auch wieder auf die Netzwerke. Je mehr Netzwerken ich mich angeschlossen habe, um so mehr Kontakte habe ich und kann also von einem Netzwerk und vom anderen wieder was lernen. Ich persönlich habe wirklich aus mehreren Netzwerken Frauen in Positionen bringen können, Verbindungen herstellen können und das ist eben das, was die Netzwerke so ausmacht.

Mechthild Mäsker:

Netzwerke, sagte Annegret gerade, ja, aber Seilschaften auch. Das ganz bewusst und gezielt zu machen und zu sagen, da ist eine tolle Frau, eine tolle Kollegin, die ist journalistisch gut, die ist persönlich etwas, wo ich sage, da komme ich gut mit klar, da stimmt die Chemie und ich will diese Frau auch wirklich gezielt unterbringen. Dieser Seilschaft-Gedanke, der taucht da weniger auf. Netzwerk ist mehr nach dem Motto: Wir können uns auch auffangen, wenn wir stolpern. Und vor allem wir sind immer auf einer Ebene, das soll es ja nicht sein. Wie kriege ich das hin, dass das attraktiver, spannender wird?

Marlies Hesse:

Ja, da setzt die Schwierigkeit ein, dass in den Medien immer noch die Männer das Wort haben und die ziehen natürlich die jungen Männer nach oben, während die Frauen nicht so viele Frauen nachziehen, weil sie auch noch nicht in den höheren Positionen in dem Maße sind, wie wir es uns erhoffen.

Mechthild Mäsker:

Da gab es gerade Widerspruch

Tina Groll:

Ich würde da nicht immer nur gleichgeschlechtlich denken. Ich bin ja auch selber in einem Männernetzwerk ziemlich weit gekommen, im Netzwerk Recherche, das ja nun wirklich auch dafür bekannt ist, dass da die Chauvis sind. Ich würde einfach Mut machen, keine Angst davor zu haben und sich nicht verschrecken zu lassen. Meine Erfahrung war beim kompletten Vorstand des Netzwerk Recherche: Ja das sind Alpha-Männer, ja die machen derbe Sprüche, aber die haben auch alle einen ganz weichen Kern. Die gucken am Ende, kann die was oder kann die nichts? Und ich habe es geschafft denen zu zeigen, hey Jungs ich bin hier, ich mach was, ich arbeite mir hier den Hintern ab und das hat die überzeugt und seitdem werde ich ohne Ende gefördert von diesen wichtigen Alpha-Männern. Da kann ich jede andere Frau immer nur überzeugen, es stimmt einfach nicht, das Netzwerk Recherche so böse und chauvinistisch ist, sondern es gibt genügend Frauen, die dahingegangen sind und mit Leistung überzeugen. Und ich glaube, solche Seilschaften gibt es in jedem Verlagshaus, in allen Redaktionen. Wenn man es schafft, an die Entscheider heranzukommen und die Entscheider

mit seiner journalistischen Arbeit zu überzeugen, dann hat man es vielleicht sogar leichter als Frau.

Mechthild Mäsker:

Und fehlen da einfach noch die weiblichen Entscheider und die weiblichen, wichtigen Personen?

Tina Groll

Weibliche Entscheiderinnen sind total wichtig. Mir ist es aber wichtig, wenn es Frauen sind, dass es gute Frauen sind, die natürlich auch solidarisch sind, wie die Kollegin es betonte. Oft genug hab ich es auch schon erlebt, dass ich von Männern eher gefördert wurde, während die Frauen mich als Konkurrentin sahen: die ist jünger oder was auch immer. Ich merke es auch teilweise an mir, dass ich manchmal denke, wenn da ein junges Mädchen kommt, eine Volontärin, die sehr engagiert ist und wo ich merke, die hat aber gutes Potenzial, die kann mir ja evtl. gefährlich werden. Da muss ich bewusst sagen: Fall nicht in diese Rolle, mach das nicht. Sei trotzdem solidarisch. Aber das ist schwierig, weil wir Frauen dann doch sehr eifersüchtig und stutenbissig sein können. Ich merke das an mir selber immer wieder und erschrecke darüber ganz stark und denke, oh verdammt, wo ist da die Lösung? Es würde mich interessieren, was Ihr dazu sagt, ob ihr so etwas auch schon mal erlebt habt und wie ihr dann damit selber umgeht, mit dieser eigenen Schwäche und der eigenen Angst vor der Konkurrenz.

Annegret Witt-Barthel:

Ist das vielleicht auch etwas, was Männer besser beherrschen? Männer sind ja eher Rudeltiere und dazu gehört glaube ich auch, sich gegenseitig in hierarchischen Positionen anders zu respektieren und zu sagen, also o.k. jetzt bist du das und das ist dann schon o.k. wenn du den Ton angibst. Vielleicht bin ich es morgen. Frauen haben da anscheinend größere Schwierigkeiten.

Teilnehmerin:

Also ich finde, das liegt nicht daran, dass wir irgendwie komisch sind und stutenbissig, man muss sich das nur mal vorstellen, wir haben einfach so lange erlebt, dass nicht so viel Platz ist für uns, dass wir das Gefühl haben, wir müssen irgendwie gegeneinander kämpfen. Als ich zur Grundschule gegangen bin, war das voll cool, wenn man bei den Jungen mitmachen durfte. Aber wenn das jetzt alle gedurft hätten, wäre das ja nicht mehr so cool gewesen und da war auch so wenig Platz, weil die nur zwei oder drei Mädchen anerkannt haben. Und ich glaube, wir sind jetzt nicht blöd, weil wir uns nicht gegenseitig fördern können, sondern weil die Männer uns so lange keinen Platz gelassen haben. Die haben uns suggeriert, da ist wenig Platz und wenn ich da bin, kann da keine zweite sein und wenn da eine zweite ist, dann bin ich da vielleicht nicht mehr. Natürlich müssen wir jetzt den Schritt gehen und sagen: Hallo, das ist ja bescheuert, was die uns da eingepfht haben und uns davon befreien.

Mechthild Mäsker:

Müssen wir uns da vielleicht auch ein bisschen davon befreien, es müssen alle Frauen gleich sein und die gleiche Einstellung haben und müssen gemeinsam mit uns gehen. Soll man vielleicht mehr noch die Unterschiede zulassen können?

Annegret Witt-Barthel:

Ich habe eben nicht mit applaudiert, weil ich Probleme damit habe, dann, wenn wir uns gegenseitig etwas nicht gönnen können, die Verantwortung den Männern zuzuschieben. Ich glaube, ich bin da als Frau durchaus ganz selbstkritisch. Wir sollten uns wirklich mehr ermutigen oder mehr Mut haben, andere Frauen nach vorne zu bringen und dann wirklich im „Seilschaftsgedanken“ sagen, o.k., dann wird die mir auch irgendwann mal einen Vorteil verschaffen. Ich habe durchaus gesehen, dass ich wenn es mir möglich war, auch Jobs Frauen zugeschoben habe. Ich freue mich z. B. total, dass meine Nachfolgerin im Hamburger Landesverband eine Frau ist. Nachdem das jahrzehntelang Männer waren und das finde ich gut.

Ich denke, es ist gut, selbstkritisch zu gucken, wo wir uns besser selber nach vorne bringen können und wo wir uns selber ein Bein stellen. Ich wehre mich dagegen, Männern dafür die Verantwortung zu geben. Ich denke wir sind für unser Handeln selber verantwortlich und ich glaube auch nicht unbedingt, dass die Ursache da bei Männern liegt, sondern wir ticken sozial anders und da gibt es vielleicht Defizite, die man beheben kann.

Mechthild Mäsker:

Gut, wir haben eine weitere Teilnehmerin im Kreis...

Marion Diehl:

Marion Diehl, ich bin Redaktionsleiterin von einem Stadtmagazin, insofern in einer Entscheidungsposition und habe immer wieder das Problem, meine Kolleginnen bzw. Mitarbeiterinnen von frauenspezifischen Themen zu überzeugen. D. h. die jüngere Generation, sagen wir mal so Mitte 20 bis Anfang 30 interessiert sich nicht die Bohne für so etwas wie einen internationalen Frauentag. Die interessiert es auch nicht, ob ich jetzt sage, ich bin Student oder Studentin und das aus der Perspektive der Frau, also wie gehe ich mit Sprache um auch im Verhältnis Mann-Frau. Die haben überhaupt keine Probleme in der Auseinandersetzung mit Männern, also wenn ich solche Themen versuche in der Redaktionskonferenz an die Frauen zu bringen, nach dem Motto: kümmert euch mal auf eure Art und Weise auch mit euren Hintergründen, euren Methoden um diese Themen, wird immer nur gegähnt und es mag niemand machen. Deshalb stellt sich für mich die Frage, ob und wie diese Themen an die jüngere Generation weitergegeben werden. Und da ja hier einige Vertreterinnen der jüngeren Generation sitzen, würde mich sehr interessieren, wie man solche Themen unter die Frauen bringt, sie dafür begeistert.

Stimme aus dem Publikum:

Ich kann dir gerne ein paar Kontakte vermitteln, zu Kolleginnen und Mitarbeiterinnen, wir kennen da auf jeden Fall schon ein paar, die sich da doch gerne einbringen.

Marion Diehl:

Ich habe genügend Mitarbeiterinnen, ich würde diese Mitarbeiterinnen nur gerne auch für diese Themen interessieren, das ist es, es geht um eine Motivation.

Chris Köver:

Ich finde es schon ein bisschen schwierig, wenn du die Mitarbeiterinnen an sich erst mal für die Themen begeistern musst. Unserer Generation oder halt auch noch ein bisschen jünger, der geht – gelinde gesagt – Feminismus erst mal am Arsch vorbei – zu einer ganz großen Menge. Und da ist eben der Ansatz, den wir mit „Missy“ versuchen. Wir sagen immer, „Missy“ ist unser trojanisches Pferd am Kiosk. Es steht ja nicht dick „Feminismus- Jetzt neu“ auf dem Cover. Aber wenn man das Heft aufschlägt und durchblättert und sich die Sachen dann durchliest, dann ist der Hintergrund feministisch. Wir versuchen oft, Themen die wir wichtig finden, so ein bisschen spielerisch oder auch durch Unterhaltung rüberzubringen. Z. B. haben wir eine Rubrik im Heft, die nennt sich „Bei Muttern“, oder intern heißt sie bei uns „Bei Muttern“ wo wir junge Kolleginnen mit ihren Müttern oder Großmüttern darüber sprechen lassen, wie war es Damals, als du als Bergmannstochter Abi gemacht hast und das der totale „Outreach“ war oder so. Im Grunde so etwas wie feministische Geschichte rüberzubringen ohne „feministische Geschichte“ dabei zu schreiben. Ich denke, das ist der Ansatz, eher so hintenrum zu kommen und mit interessanten Stücken, Portraits, spannende Frauenkünstlerinnen vorzustellen und was darüber zu machen, als vielleicht erst mal ein feministisches Thema in den Vordergrund zu stellen.

Marion Diehl:

Ich muss mir dann die Themen aussuchen und muss quasi über die Themen versuchen, die Mädels oder die jungen Frauen für das Thema Feminismus zu begeistern. Also wäre das letztendlich meine Auswahl, statt das ich darauf vertraue, dass sie mit ihren eigenen Themen und Methoden kommen.

Chris Köver:

Also wenn sie von sich aus nicht kommen, dann könntest Du es ja damit probieren.

Marlies Hesse:

Aber wie ist das denn mit der Sprache, über die Sprache kann man ja die Leserinnen auch ganz gut erreichen. Wir haben ja gestern schon gehört, wie viel in der männlichen Sprache gesprochen wird. Ich kriege immer Zustände, wenn ich das in den Zeitungen lese, wo die männliche Form verwendet wird, wo ganz eindeutig die Frauen gemeint sind. Ich bin in einem Netzwerk, da wurde fast nur in der männlichen Sprache gesprochen und da habe ich ein so genanntes Sprachschwein eingeführt: jede Frau, die sich verspricht und in der männlichen Form spricht, muss 10 Cent zahlen. Und das Geld wird anschließend gespendet. Da achten die jetzt alle drauf, das ist ganz interessant.

Mechthild Mäsker:

Ich habe z. B. was die Sprache angeht, in meiner Redaktion gesagt, in den Nachrichten, in keiner einzigen Regionalnachricht bei uns im Programm taucht das Wörtchen „man“ auf. Das Wörtchen „man“ gibt es nicht. Das ist keine Person, du kannst es immer ersetzen durch eine direkte Person oder mehrere Personen, durch eine Gruppe oder durch das Wörtchen „ich“. Niemals dieses Wörtchen verwenden, schon gar nicht in den Nachrichten. Auch das ist so ein Ansatz, das lehrt schon so ein bisschen. Ich habe es einfach als Anweisung gegeben, zack, fertig. Meine Mitarbeiterin sagt: Ich bin Freier beim NDR. Ja, was soll ich dazu noch sagen. Und wenn ich frage: warum sagst du nicht: ich bin Journalistin statt Journalist. Dann sagt sie: das habe ich nicht nötig.

Chris Köver:

Da schwingt ja was Hormonelles mit drin. Dieses bekannte Zitat von Carola Stern. Wenn sie gefragt wird, was sie macht, dann sagt sie immer: Ich bin Journalist und ich bin Journalistin. Weil sie der Meinung ist, bei der Aussage „Ich bin Journalistin“ schwingt etwas Hormonelles mit drin und das wollte sie nicht.

Marlies Hesse:

Ja, das hat Carola Stern gesagt.

Mechthild Mäsker:

Wir haben noch eine weitere Teilnehmerin...

Nadja Zöttl

Mein Name ist Nadja Zöttl. Ich bin Executive Producer bei Welt der Wunder, das ist eine TV-Produktionsfirma. Wir produzieren „Welt der Wunder“ und „Schau dich schlau“, d. h. ich bin inhaltlich verantwortliche Chefredakteurin. Ich möchte etwas zum Thema Seilschaften sagen und wollte das Bewusstsein dafür schärfen. Ich führe Mitarbeitergespräche und wie immer haben wir mehr junge Kolleginnen als Kollegen. Ganz oft sind die Kolleginnen nach meinem Ermessen kompetenter. In den Mitarbeiterjahresgesprächen bekomme ich aber von den männlichen Kollegen die Frage nach einer Gehaltserhöhung und von den Kolleginnen bekomme ich nur ein positives Feedback und sie sind froh, wenn ich ein positives Feedback zurückgebe. Also Ei ei mache. Ich muss ganz oft von mir aus dann eine Gehaltserhöhung ansprechen und begründe das dann. Sie sind immer ganz erstaunt, nach dem Motto: ich hätte mich jetzt gar nicht getraut, weil ihr habt gesagt, die wirtschaftliche Lage ist so schwierig und die Aufträge vom Sender blablabla...Aber trotzdem da zu sagen: Hallo, ich bringe eine Leistung, ich bin das wert und ich fordere das, ist das gute Recht und ich stelle da immer noch Unterschiede fest. Ich weiß nicht wie es den anderen Kolleginnen geht. Ich bin immer wieder erstaunt. Das war das was ich noch zum Thema Seilschaften sagen wollte, denn ich weiß, wenn ich da was Gutes tue, weil sie es nämlich verdient hat, werde ich als Kollegin bei der auch immer in guter Erinnerung bleiben und bei passender Gelegenheit von mir aus auch auf alte, gute Seilschaften zurückgreifen können.

Annegret Witt-Barthel:

Ganz kurz nur dazu: ich habe die Erfahrung gemacht, dass Frauen das manchmal nicht verstehen. Ich habe konkret drei Beispiele im Hinterkopf, wo ich Kolleginnen zu einem Job verholfen habe, ich habe davon gehört, habe das weitergegeben, die haben den auch gekriegt und Sendepause. Das wars. Ich behaupte jetzt einfach mal: Männer machen das anders. Also da kann man drauf zurückgreifen und dieses Seilschaftsspiel, das haben wir noch nicht so raus.

Nadia Zöttl:

Die Erfahrung habe ich auch gemacht und manchmal trauen wir uns das auch nicht offen anzusprechen, nach dem Motto: Hey, letztes Jahr hast du von mir den und den Tipp bekommen, ich habe dich da und da weiterempfohlen, jetzt bin ich mal dran. Dieses offen damit umgehen, quid pro quo, das ist sicherlich auch das, was wir noch lernen müssen und auch bewusst machen müssen.

Kerstin Klamroth:

Ich denke, es hat sehr viel damit zu tun, dass Frauen sich nach wie vor über Leistung definieren. Ich setze mich in dieses Gremium, die sehen das ich gut bin als Journalistin, ich leiste etwas und dann werde ich anerkannt und dann wird meine Karriere gefördert. Ich denke, dass das ein Trugschluss ist. Ich glaube, es kommt nicht nur darauf an, Leistung zu zeigen, es kommt auch darauf an, sich an den entsprechenden Stellen zu positionieren und vor allen Dingen, wenn man in eine Position kommt, wo man einen gewissen Gestaltungsspielraum hat, auch etwas Eigenes dort einzubringen und darauf zu achten, dass dieses Eigene auch in den Vordergrund tritt. Und das machen viele Frauen nicht so, da können wir ganz früh ansetzen. Ich denke, dass es in der Schule immer noch so ist. Wir sehen das, die Schule tickt anders, da geht es um Leistung, da geht es darum, gute Noten zu produzieren, das was verlangt wird, gut zu erfüllen. Wir sehen es an den Statistiken, die Mädchen haben durchweg bessere Abschlüsse, die haben den höheren Teil an Abiturientinnen, deswegen haben wir so etwas wie Jungenförderung – inzwischen – weil die Jungen da sehr viel schlechter sind. Und mit diesem Prinzip gehen junge Kolleginnen in den Beruf. Die sagen, ich weiß, ich kann was leisten, ich bin gut. Und da kommen sie in eine Arbeitswelt, die völlig anders funktioniert, bei der völlig andere Kriterien im Vordergrund stehen, wenn man vorankommen will. Und in diese Rubrik nehme ich auch die Seilschaften mit hinein. Seilschaften funktionieren nicht nur über Leistung, sondern über ganz andere Dinge. Und diese Mechanismen, da denke ich, haben wir wirklich noch einen Nachholbedarf.

Mechthild Mäsker:

Sagst du noch mal kurz, wie nach deiner Ansicht denn die Seilschaften funktionieren? Was sind das noch für Kriterien, außer Leistung oder statt Leistung?

Kerstin Klamroth:

Ich glaube es geht auch um Präsentation, um Selbstdarstellung, um Selbstmarketing und ja, das was Annegret vorhin sagte, finde ich auch sehr wichtig, es geht auch um gegenseitige Unterstützung. Zu sagen: Okay, an der Stelle hast du was für mich getan und ich vergesse dich jetzt nicht, in den nächsten Jahren. Es geht um Kontaktpflege, die sehr viel intensiver erfolgen muss. Das ist etwas, das würde ich nicht unter Leistung subsummieren, und es ist eine andere Kontaktpflege als im Netzwerk. Es ist nicht das sich geborgen fühlen darin, sondern sich auch bewusst zu entscheiden.

Teilnehmerin:

Natürlich ist doch völlig klar, wenn ich irgendwo hingehere, habe ich ein strategisches Ziel, ich habe den Willen, gehört zu werden, ich habe den Willen mitzugestalten. Klar will ich Verantwortung haben und Macht, um es mal in den Mund zu nehmen, das böse Wort mit „M“. Allerdings glaube ich nicht, ich würde jemanden nur wegen seines Geschlechtes fördern oder nicht fördern. Nur Frau zu sein, finde ich, reicht nicht aus. Und wenn, dann muss man eine gute Frau sein oder ein guter Mann. Ich bin der Meinung, nur die wirklich guten Leute sollten

in die entscheidenden Positionen kommen... und nicht die Blender, die sich extrem gut strategisch positionieren können.

Mechthild Mäsker:

Aber kennen wir nicht alle die Blender, die über die Seilschaften tatsächlich in die Funktionen kommen?

Zwischenrufe:

Aber die werden doch entlarvt... (hier Durcheinander mit Verneinungen), die sind doch irgendwann dermaßen inkompetent, das sie wieder gefeuert werden.

Mechthild Mäsker:

Marlies, du hast vorhin gesagt, ich hatte Glück, ich musste mich nicht bewerben, bin immer abgeworben oder geworben worden und mir wurde das immer angeboten. Wurde es dir nicht angeboten, weil du gut bist?

Marlies Hesse:

Da muss ich schon mal sagen, ich wurde nie von Frauen gefördert, ich wurde in meinem ganzen Berufsleben nur von Männern gefördert und zwar ganz bewusst. Wenn ich in eine Position kam, hatte ich zunächst immer gedacht, oh, das kann ich gar nicht, da sitzt ja ein Mann. Das war aber noch in den 60er Jahren. Inzwischen würde ich das nicht mehr sagen, das sitzt ein Mann. Das kann ich auch, hätte ich inzwischen gesagt. Also von daher war eine Förderung bei mir eben nur von Männern ausgegangen. Deshalb habe ich mich auch bemüht, anschließend Frauen zu fördern. Und ich möchte noch eines sagen zu dem was die Kollegin hier sagte mit der Anerkennung. Wir hatten im Journalistinnen-Bund eine Vorsitzende, die großen Wert gelegt hat auf „Anerkennungskultur“ und ich finde, die müssen wir alle pflegen und zwar ziemlich, damit wir auch andere Frauen ermutigen.

Rosemarie Mieder:

Ich bin Rosemarie Mieder, stellvertretende Vorsitzende des Journalistinnen-Bundes, Freie Autorin und Journalistin aus Berlin. Netzwerk und Seilschaft sind etwas vollständig Unterschiedliches. Eine Seilschaft wird gebildet um ein Ziel zu erfüllen. Das muss man ganz einfach nehmen wie es vom Bergsteigen her auch kommt. Die löst sich auch wieder auf. Da sind Männer unheimlich gut drin. Die erreichen ein Ziel, das haben die im Blick und sie wissen genau, an wen sie sich anhängen oder wen sie hinter sich anhängen, nur damit sie da oben rauf kommen. Und das können Frauen ganz schwer. Ich erinnere mich, als wir unser 20jähriges Bestehen gefeiert haben, haben wir Wiebke Bruhns mit der Hedwig-Sturm-Urkunde ausgezeichnet. Und Wiebke Bruhns –brauche ich sicher keinem zu erklären, wer das ist – bedankte sich mit den Worten, indem sie sagte: „Ich kann kann gar nichts dafür. Ich bin immer nur mit dem richtigen Mann in den richtigen Fahrstuhl gestiegen.“ Oh, habe ich gedacht und im Grunde sagst du, du hast immer nur Glück gehabt, du bist von Männern gefördert worden. Netzwerk funktioniert anders. Wir wollen ja auch was anderes mit dem Journalistinnen-Bund. Ich meine, es haben Jahrhunderte Männerbünde funktioniert, hervorragend, wo es keine Frauennetzwerke gegeben hat, jedenfalls glaube ich, Frauennetzwerke hat es nie gegeben. Und wirklich eine Seilschaft würde ich getrennt wissen wollen. Es fällt uns irgendwie schwer, habe ich den Eindruck, zu sagen, wir wollen jetzt dieses Ziel und arbeiten nur auf dieses Ziel hin. Wir blenden alles andere aus, um das zu schaffen z. B. um eine Frau an einer bestimmten Stelle auf einen Intendantinnen-Posten zu hieven, weil wir finden, die ist da richtig gut. Jetzt überlegen wir mal, wie könnte eine Seilschaft aussehen, die hinter dieser Frau hergeht, um ihr den Weg auf diesen Gipfel zu ebnen.

Annegret Witt-Barthel:

Sie sagten eben, Frauennetzwerke habe es nie gegeben. Das ist ja so nicht ganz richtig, berufliche Frauennetzwerke hat es nicht in dem Maße gegeben wie Männer sie gestrickt haben, aber Frauen sind wahnsinnig gut darin, Netzwerke zu unterhalten und zu pflegen. Ganz viele Kinderbetreuungsnetzwerke, Dinge für die sie sich in irgendeiner Weise außerberuflich engagieren, funktionieren bei Frauen ganz hervorragend. Viele Männer, die den Pensions-

schock mit 65 erleiden, können von Frauen in aller Regel nur mitleidig belächelt werden, weil Frauen in ihren vielfältigen Netzwerken sehr viele Kontakte haben, sehr viele Ideen haben, was sie auch außerhalb des Berufes machen können. Das worüber wir aber sprechen, wie kann man das in den Beruf übertragen und wie kann man das dann zu Seilschaften entwickeln oder zu Seilschaftsgedanken weiterverfolgen. Ich glaube, im Netzwerke stricken sind wir erstmal sehr gut, wir müssen es nur im Beruf übertragen.

#### Angelika Lipp-Krüll:

Ich wollte noch einmal auf den Begriff „Frauenförderung“ kommen, der ist mir ein Grauen, dieser Begriff, weil er sich immer so ein bisschen wie Behindertensport anhört und ich denke, das ist es genau nicht. Es geht - das ist meine Erfahrung - eher darum, dass es Männern schwer fällt, die Leistung anzuerkennen, die Frauen wirklich bringen und da ist es oft für eine Frau so, das sie sich hinter einem guten Resultat zurückzieht und glaubt, das muss der doch sehen, und das sieht er. Doch das ist dem wurscht, das nimmt er in Anspruch und dann ist es das. Es ist tatsächlich ein wichtiger Punkt, im Unternehmen selbst eine Kultur der Anerkennung zu schaffen für so etwas und das Frauen Leistung mit einem bestimmten Einsatz erbringen und mit einem bestimmten Anspruch an die soziale Qualität dieser Leistung. Ich finde, das muss Thema werden in Unternehmen. Und dann kommt auch ein anderer Umgang der Frauen untereinander auf. Ich glaube, das ist einfach ein Prozess, wenn man sich sicherer dabei fühlt, dass man auch einen bestimmten Standard im Umgang hat mit Kolleginnen und Kollegen. Und so auch etwas betreibt wie im weitesten Sinne – Mentoring – Nachwuchspflege. Es kommen neue Leute rein und es gibt eine Art Patin oder so was. Das gilt für Männer ganz genauso. Ich glaube, ganz viele Mechanismen sind einfach ein qualitativer Sprung in einem Unternehmen im Umgang mit Potenzial. Und wenn der gut ist, dann – habe ich die Erfahrung gemacht – wirkt es sich auf Frauen positiv aus. Die bekommen so etwas wie Rückenwind und ich glaube, darauf Wert zu legen, ist nicht eine Förderung im Sinne von „die kann nicht so gut“ sondern sie macht den Boden bereit dafür, dass sie Lust hat zu springen, weil springen kann sie.

#### Ulrike Kaiser:

Also ich denke, dass die Männer schon merken, dass die Frauen was leisten und das auch durchaus anerkennen. Bloß das nützt den Frauen nichts. Das ist selbstverständlich, es wird völlig selbstverständlich vorausgesetzt, was wir selber manchmal von uns behaupten, das wir 150-Prozentiges leisten müssen, um überhaupt in bestimmte Positionen zu kommen, die Männer mit 70 Prozent machen würden. Und die andere Position mit den Frauenförderplänen – klar, der Begriff ist fürchterlich – aber ich möchte einfach mal daran erinnern, das es genau diese Pläne waren, die im Rundfunk dafür gesorgt haben, das wir jetzt eben in der Pressemitteilung die kleine Einschränkung gemacht haben, nämlich vor allem in der Presse sieht es noch ganz miserabel aus. Und überlegt mal bitte, wie viel wir erreicht haben im Rundfunk an Spitzenpositionen inzwischen die von Frauen besetzt werden und die dann auch wiederum diese Seilschaften bilden können. Denn das Marlies Hesse und vielleicht auch ich, bislang nur von Männern gefördert worden sind, das liegt einfach daran, das es die Frauen in den Positionen noch gar nicht gab, die andere fördern konnten. Und insofern haben wir jetzt einen guten Anknüpfungspunkt. Und das haben nicht zuletzt die Frauenförderpläne – schreckliches Wort – erreicht.

#### Mechthild Mäsker:

Die Frage der Seilschaft und der Loyalität, die ich vorhin mal kurz eingeworfen habe, das ist etwas, was mir auffällt. Wir haben einen neuen Fernsehchef bekommen vor einiger Zeit und ich bin als Stüdiöleiterin in Lübeck immer nur über eine Telefonschaltung mit denen verbunden. In den ersten Wochen dieses neuen Fernsehchefs konntet ihr den Schmalz in der Stimme der Männer, die sich in der Konferenz gemeldet haben mit ihren Themenvorschlägen förmlich durch dieses Schalttelefon triefen hören. Also zu signalisieren, ich unterstütze dich, ich finde, du machst deinen Job gut, du hast gute Ideen und ich möchte dir jetzt beipflichten, ich finde deine Kriterien richtig und gut. Das ist etwas, was ein Mann, der in diese Spitzenposition kommt, offenbar auch erwartet von seinen Untergebenen, eigentlich auch von Frauen und Männern. Bei den Frauen war es nicht so auffällig, fand ich. Die haben es sicherlich



auch zum Teil mitgetragen, aber bei den Männern war es eklatant auffällig, wirklich, wenn du die Stimmen vorher kennst und was sich da abspielte. Ich dachte immer, ich bin im falschen Film. Und das ist etwas, wo bei Frauen glaube ich eher der Effekt ist, in dem Moment in dem ich da eine neue Chefin habe, wird erst mal eher darauf geguckt, was macht die anders, was macht die falsch, macht sie was besser, denn eigentlich soll sie was besser machen. Wir sagen erst mal: Ich gucke dich ganz kritisch an, weil du sitzt jetzt in einer Position, da gehörst du vielleicht gar nicht hin, weil warum sitze ich da nicht und ich gucke erst mal kritisch drauf und signalisiere nicht als erstes Solidarität und wir machen das schon und ich unterstütze dich, sag mir wo du hin willst und ich gehe erst mal mit dir. Und da, finde ich, ist auch so ein Punkt, ich weiß nicht ob das die reine Mentalität ist, keine Ahnung, aber es ist jedenfalls etwas, was ich im Alltag sehr stark beobachtet habe. Gibt es da eine Möglichkeit, raus zu kommen? Wir können ja jetzt nicht alle so ein Coaching machen: wir wollen jetzt Loyalität üben, ich finde es auch ein bisschen komisch, aber gibt es da eine Möglichkeit? Gibt es da Erfahrungen?

Chris Köver:

Ist das denn überhaupt so anstrengenswert, das dann alle bedingungslos der Weisung des Alphas folgen? Natürlich funktioniert das System im Moment in vielen Redaktionen so. Ich frage mich da nur schon immer, ist es das System das man trotzdem haben möchte?

Mechthild Mäsker:

Gibt es ein anderes System?

Chris Köver:

Ist es denn nicht so, dass man grundsätzlich um Solidarität auf jeden Fall bemüht sein sollte und dass man sich nicht gegenseitig anfängt in den Rücken zu fallen. Bei uns in der Redaktion ist es eh ein bisschen anders, weil wir nicht so stark hierarchisch strukturiert sind. Wir sind alle drei gleichberechtigt Chefinnen - sozusagen - aber ich erlebe das als wahnsinnig erfrischend und erleichternd, eben nicht auf so hierarchischen Ebenen genau mit diesen ganzen Hintergedanken im Kopf diskutieren zu müssen. Sondern wir diskutieren wirklich sehr sach- und sehr inhaltsbezogen und das macht sehr großen Spaß und ist oft extrem produktiv, habe ich das Gefühl.

Kerstin Klamroth:

Carmen Thomas hat ja gestern schon davon gesprochen, welche Schätze man in einer Gruppe findet, wenn man sie in einer anderen Art und Weise moderiert. Wenn man es zulässt, dass auch Menschen, die sich nicht unbedingt als erste in den Vordergrund drängen, dann ihre Informationen, ihre Erfahrungen einbringen. Die Organisationsform in Firmen der Zukunft ist es, viele unterschiedliche Erfahrungen zuzulassen, von dieser Hierarchisierung wegzukommen zunächst mal um diese Schätze alle zu heben. Ich denke auch, was wir im Moment haben, ist eigentlich eine Führungsform der Vergangenheit. Das wird in Zukunft ganz anders aussehen. Das Stichwort „Diversity“ hatten wir auch schon. Es ist gar nicht mehr erstrebenswert, in dieser Art und Weise miteinander umzugehen.

Tina Groll:

Ich glaube schon, dass Frauen per se oder die Feminisierung von vielen Berufen dazu geführt hat, dass Kulturen sich verändert haben. Ich glaube das kann man bestimmt auch für den Journalismus sagen. Ich denke, da kann Marlies – weil sie die Älteste ist – ein bisschen was zu sagen, wie der Einzug von vielen Frauen in den Redaktionen diese dann auch verändert hat. Wir erleben ja auch im Journalismus, wie sich mit dem zunehmenden Frauenanteil auch Darstellungsformen verändert haben. Wobei es gleichzeitig die sehr kontroverse Diskussion gibt: machen viele Frauen nicht den Journalismus kaputt, weil alles hin zu einem Nutzwertjournalismus, Servicejournalismus geht. Das sind ja auch Diskussionen die geführt werden. Und das ist auch wieder so eine ganz typische Diskussion. Sobald ein Beruf feminisiert wird, muss der natürlich abgewertet werden. Da sinken die Löhne, das kann man in ganz vielen Branchen sehen, das Prestige des Berufes sinkt massiv, die Arbeitsplatzsicherheit sinkt massiv. Das sind alles Tendenzen, die wir aktuell im Journalismus eben sehen.

Und ich glaube, die Frage ist nicht: sind die Frauen daran schuld. Das ist natürlich Quatsch, das sind natürlich Stellvertreter-Diskussionen, die dann geführt werden. Es sind wahrscheinlich dann doch eher ganz andere Zusammenhänge, die dahinter stehen. Aber ich finde es schon interessant, sich damit auseinander zu setzen. Aber vielleicht kann Marlies noch ein bisschen was dazu sagen...

Marlies Hesse:

Ja, der Anteil der Frauen im Journalismus hat sich sehr erhöht. Als ich anfang, war ich in der Tat die einzige Journalistin im Deutschlandfunk in einer höheren Stellung und ich war mit 30 Jahren Pressechefin, das war ungewöhnlich für damals. Inzwischen hat sich das sehr verändert. Wenn man bedenkt, dass seinerzeit, 1995, als die erste weltweite Untersuchung war, nur in 15 % der Nachrichten Frauen dargestellt wurden. Jetzt sind es – als Nachrichtenobjekt – immerhin weltweit 23 % und in Deutschland ist es von 18 (1995) auf immerhin 23 % hochgegangen. Frauen als Objekt und dann kommen jetzt noch natürlich die Journalistinnen hinzu, die haben wir auf 47 % gebracht. Das ist natürlich ein ungeheurer Fortschritt. Allerdings endet die Karriere nach wie vor noch auf der Abteilungsleiterebene. Es sind zu wenige Frauen, die noch höher gekommen sind. Wir haben zwei Intendantinnen, wir haben vier Hörfunkdirektorinnen, zwei Fernsehdirektorinnen und damit hat sich das an der Spitze. Und da ist es nicht so, das die Intendantinnen nun die Frauen nachgezogen haben.

Mechthild Mäsker:

Wir können das Thema ja nicht abschließend diskutieren, sonst bräuchten wir uns auch nicht wieder zu treffen, was ja schon mal schade wäre. Wenn es im Moment keine weiteren Anmerkungen gibt, würde ich mit dem Blick auf die Uhr sagen, lasst uns eine kleine Abschlussrunde machen. Zum Abschluss würde ich gerne von jeder der Teilnehmerinnen hier im inneren Kreis hören, was ist so das nächste eigene Ziel, das sie sich jetzt vorgenommen haben, wo es dann für Sie vorangehen soll, als Journalistin, als Frau im Journalismus.

Marlies Hesse:

Da fange ich gleich mal mit an, indem ich nun endlich nach 15 Jahren Geschäftsführung im Journalistinnen-Bund Ende des Jahres, dann werde ich 75, dann reicht es aber auch, den Posten aufgabe und eine Nachfolgerin wird noch gesucht. Ihr könnt euch alle bewerben.

Chris Köver:

Also ich denke bei mir ist das ganz klar, wir sind jetzt 1 ½ Jahre mit dem Magazin dabei. Es läuft bisher sehr gut. Das Ziel ist aber einfach, es auf so solide Basis zu stellen, dass es für uns, die wir daran Vollzeit arbeiten die finanzielle Grundlage wird. Das ist es im Moment noch nicht. Wir arbeiten nebenher alle noch als Freie oder machen irgendwelche anderen Jobs und das geht auf Dauer auch zu sehr an die Energie. Der Wunsch, das Ziel, der Traum wäre, dass wir uns selbst eine kleine utopische Insel bauen, wo wir zu unseren eigenen Bedingungen so arbeiten können und das schreiben können, was uns interessiert, was wir möchten und davon auch leben können. Zum Thema Netzwerken wollte ich noch sagen: Nicht nur im Heft sind Frauenthemen, sondern das ist auch hinter den Kulissen als Frauennetzwerk angelegt. Wir haben eine Art umgekehrte Quote und versuchen eben aus den hier genannten Gründen vor allem mit jungen Mitarbeiterinnen zusammen zu arbeiten, die in den Journalismus reinzuholen und da fände ich es super wenn es so gut weiterläuft wie bisher und wir es halt noch schaffen, noch mehr junge Frauen in diesen Bereich rein zu bringen.

Tina Groll:

Ich habe gleich mehrere Ziele. Zum einen habe ich gerade ein ganz interessantes Projekt. Da geht es um Schrottimmobilien und ich jage ein bisschen die Landesbanken. Zum anderen wünsche ich mir generell mehr Frauen, die investigativ auch Wirtschaftsthemen anpacken und bearbeiten. Ich glaube, da gibt es ganz viele Chancen und ganz viele Geschichten und viele Recherchemöglichkeiten explizit für Frauen. Das fände ich klasse, wenn mir andere Frauen vielleicht auch folgen. Zweites Ziel für mich persönlich ist, das mein Vertrag demnächst entfristet wird, nachdem ich jetzt die Probezeit erfolgreich bestanden habe. Und langfristig auf dem Ehrenamt hab ich vor, Herrn Leif zu beerben, dann werde ich 1. Vorsitzende

des Netzwerk Recherche aber noch nicht ausplaudern. Und dann werde ich dafür sorgen, dass auf unserem Podium immer auch gleichberechtigt Frauen vertreten sind.

Annegret Witt-Barthel:

Ich bin ja jetzt, nachdem ich die Pressestelle der Behörde, das ist also praktisch ein Landesministerium, Bildungsministerium, abgegeben habe und jetzt im Institut für berufliche Bildung bin, auf einer unbefristeten Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst. Das finde ich ganz sensationell. Ich bin jetzt dabei oder strebe an, ein eigenes Referat für internationale Projekte der beruflichen Bildung zu etablieren. Das wäre so mein Ziel.

Marlies Hesse:

Ich habe noch einen kleinen Nachsatz, damit nicht der Eindruck entsteht, dass ich mich ganz aufs Altenteil zurückziehen will, das würde mir auch gar nicht liegen. Ich habe mir ein kleines Projekt vorgenommen, wenn in zwei Jahren der Nachwuchspreis des Journalistinnen-Bundes 10 Jahre alt wird, bis dahin gehe ich der Frage nach, was ist aus den Frauen geworden, die ihn bisher gekriegt haben.

Mechthild Mäsker:

Generation „Emma“ oder „Generation M“ und die Generation so ein bisschen dazwischen, wir wollten diesen Erfahrungsaustausch und das Gespräch miteinander suchen und ich glaube, das ist uns gut gelungen. Ich danke Euch allen dafür, sich an so einer engagierten Diskussion beteiligt zu haben, auch in den Workshops.

Ja, Frau Macht Medien – Frauen machen Medien, wir machen Medien, diese Medien haben Macht. Machtvollere Frauen sind noch nicht so viele da, wie wir es uns wünschen. Insofern haben wir noch ein bisschen was zu tun, wir haben Ziele und Visionen. In diesem Sinne, denke ich, hoffe ich, dass wir uns auch in zwei Jahren wieder treffen und wieder neue Aufgaben und Ziele und Visionen haben, die wir miteinander austauschen können. Ich wünsche euch eine gute Heimreise, noch einen schönen Sonntag und würde mich freuen, wenn Ihr uns bei den Resonanzbögen auch wirklich viele Anregungen und neue Aufträge mit auf den Weg gebt.

Dankeschön!



Marlies Hesse (l.) und Chris Köver (r.)

### Zu Marlies Hesse:

Marlies Hesse (Jg.1935) war fast 30 Jahre lang als leitende Redakteurin in verschiedenen Funktionen beim Deutschlandfunk in Köln tätig. Seit 1994 bis zum Herbst 2010 ist sie Geschäftsführerin des Journalistinnenbundes. In den Jahren 1995, 2000, 2005 und für 2010 koordinierte sie für Deutschland die journalistische Beteiligung an vier weltweiten Untersuchungen zum „Bild der Frau in den Medien“. Zu den Ergebnissen veröffentlichte sie Beiträge in Büchern, Broschüren und Fachzeitschriften. Auf dem DJV-Frauenkongress 2005 in Berlin zeichnete sie für das Forum zu „Frauenbildern in den Medien“ verantwortlich und nahm dort an einer Podiumsdiskussion teil.

Im Juni 2003 wurde sie für ihr Lebenswerk mit der Hedwig-Dohm-Urkunde des Journalistinnenbundes ausgezeichnet. Im Dezember des gleichen Jahres erhielt sie das Bundesverdienstkreuz für ihre Verdienste zur Gleichstellung der Frauen in den Medien.

### Zu Chris Köver:

Co-Herausgeberin und -Chefredakteurin Missy Magazine  
Chris Köver, 30, begann ihre journalistische Karriere bei Debug Magazin für elektronische Lebensaspekte. Später volontierte sie bei Zeit Online und war dort als Redakteurin für das Netzmagazin Zuender verantwortlich. Anfang 2008 gründete sie gemeinsam mit Stefanie Lohaus und Sonja Eismann das Missy Magazine und arbeitet seither mit einem kleinen Team hochmotivierter KollegInnen an der Umsetzung ihrer ganz persönlichen Magazin-Utopie. Gleichzeitig schreibt sie als freie Autorin für Die Zeit, Zeit Campus, Neon und die anschläge.

Missy Magazine ist das erste deutschsprachige Popkulturmagazin für Frauen und über Frauen. Auf ca. 100 Seiten und in Hochglanzqualität berichtet Missy über herausragende Künstlerinnen und Musikerinnen, über Popkultur, Style, Sex, Politik und Gesellschaftsthemen – kurz: über alles, was junge, intelligente Frauen heute so interessiert. All das passiert mit einer Attitüde, die beständig den Status Quo der Geschlechter in Frage stellt. Das Magazin erscheint vierteljährlich im Eigenverlag und ist in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Bahnhofsbuchhandel sowie an weiteren ausgewählten Verkaufsstellen erhältlich. Es wird durch einen tagesaktuellen Online-Auftritt ergänzt ([www.missy-magazine.de](http://www.missy-magazine.de)). Missy erschien erstmals im Oktober 2008, die neueste Ausgabe ist seit dem 22. Februar im Handel.

### Zu Dr. Annegret Witt-Barthel:

Annegret Witt-Barthel (55) studierte Politik und Soziologie in Hamburg sowie Journalismus/Dokumentarfilm in den USA und promovierte in Politikwissenschaft. In der Redaktion der dpa (1984-2000) und als Uni-Dozentin für Journalistik widmete sie sich der kurzen Form des Schreibens. Von 2000 bis 2008 arbeitete sie freiberuflich mit Aufenthalten in Australien und Indien.

Weitere Stationen:

2008	Pressereferentin der Bundeswehruniversität in Hamburg
2008-2009	Pressesprecherin der Hamburger Bildungsbehörde
seit 2009	im Hamburger Institut für Berufliche Bildung

Im DJV engagierte sie sich 1994 – 2004 als Hamburger Vorsitzende des Verbands und der Stiftung der Hamburger Presse. Von 2001 bis 2010 vertrat sie den DJV im Gender Council der Internationalen Journalisten Föderation. Sie hat zwei erwachsene Söhne und lebt in Hamburg.

# Feedback

## Auswertung der Resonanzbögen

Ausgewertete Resonanzbögen: 68

<b>Einführungsvortrag M. Mäsker / U. Kaiser</b>							
	1) sehr gut gefallen	2) gut gefal- len	3) weniger gefallen	4) gar nicht gefallen	nicht be- antwortet	beantwortet	Gesamt abgege- bene Re- sonanz- bögen
absolut in Zahlen	12	39	6	0	11	57	68
% der abge- gebenen Stimmen	21,05	68,42	10,53	0	19,3	83,82	100

<b>Diskussionsrunde "Das rote Sofa" mit J. Rakers und C. Thomas</b>							
	1) sehr gut gefallen	2) gut gefal- len	3) weniger gefallen	4) gar nicht gefallen	nicht be- antwortet	beantwortet	Gesamt abgegebene Resonanz- bögen
absolut in Zahlen	28	33	4	0	3	65	68
% der abge- gebenen Stimmen	43,08	50,77	6,15	0	4,62	95,59	100

<b>Workshop 1 (C. Schiffer)</b>							
	1) sehr gut gefallen	2) gut gefal- len	3) weniger gefallen	4) gar nicht gefallen	nicht be- antwortet	beantwortet	Gesamt abgegebene Resonanz- bögen
absolut in Zahlen	17	4	2	0	45	23	68
% der abge- gebenen Stimmen	73,91	17,39	8,7	0	66,18	33,82	100

<b>Workshop 2 (T. Groll)</b>							
	<b>1) sehr gut gefallen</b>	<b>2) gut gefal- len</b>	<b>3) weniger gefallen</b>	<b>4) gar nicht gefallen</b>	<b>nicht be- antwortet</b>	<b>beantwortet</b>	<b>Gesamt abgegebene Resonanz- bögen</b>
absolut in Zahlen	16	13	3	0	36	32	68
% der abge- gebenen Stimmen	50	40,63	9,38	0	52,94	47,06	100

<b>Workshop 3 (L. Cerna)</b>							
	<b>1) sehr gut gefallen</b>	<b>2) gut gefal- len</b>	<b>3) weniger gefallen</b>	<b>4) gar nicht gefallen</b>	<b>nicht be- antwortet</b>	<b>beantwortet</b>	<b>Gesamt abgegebene Resonanz- bögen</b>
absolut in Zahlen	4	7	4	1	52	16	68
% der abge- gebenen Stimmen	25	43,75	25	6,25	76,47	23,53	100

<b>Workshop 4 (H. S. Ross)</b>							
	<b>1) sehr gut gefallen</b>	<b>2) gut gefal- len</b>	<b>3) weniger gefallen</b>	<b>4) gar nicht gefallen</b>	<b>nicht be- antwortet</b>	<b>beantwortet</b>	<b>Gesamt abgegebene Resonanz- bögen</b>
absolut in Zahlen	14	11	5	0	38	30	68
% der abge- gebenen Stimmen	46,67	36,67	16,67	0	55,88	44,12	100

<b>Workshop 5 (A. Lipp-Krüll)</b>							
	<b>1) sehr gut gefallen</b>	<b>2) gut gefal- len</b>	<b>3) weniger gefallen</b>	<b>4) gar nicht gefallen</b>	<b>nicht be- antwortet</b>	<b>beantwortet</b>	<b>Gesamt abgegebene Resonanz- bögen</b>
absolut in Zahlen	8	17	8	1	34	34	68
% der abge- gebenen Stimmen	23,53	50	23,53	2,94	50	50	100

<b>Talk im Kreis</b>							
	<b>1) sehr gut gefallen</b>	<b>2) gut gefal- len</b>	<b>3) weniger gefallen</b>	<b>4) gar nicht gefallen</b>	<b>nicht be- antwortet</b>	<b>beantwortet</b>	<b>Gesamt abgegebene Resonanz- bögen</b>
absolut in Zahlen	19	24	10	0	15	53	68
% der abge- gebenen Stimmen	35,85	45,28	18,87	0	22,06	77,94	100

<b>Hotel Park Inn Köln- City-West</b>							
	<b>1) sehr gut gefallen</b>	<b>2) gut gefal- len</b>	<b>3) weniger gefallen</b>	<b>4) gar nicht gefallen</b>	<b>nicht be- antwortet</b>	<b>beantwortet</b>	<b>Gesamt abgegebene Resonanz- bögen</b>
absolut in Zahlen	35	27	2	0	4	64	68
% der abge- gebenen Stimmen	54,69	42,19	3,13	0	5,88	94,12	100

<b>Organisation</b>							
	1) sehr gut gefallen	2) gut gefal- len	3) weniger gefallen	4) gar nicht gefallen	nicht be- antwortet	beantwortet	Gesamt abgegebene Resonanz- bögen
absolut in Zahlen	53	14	1	0	0	68	68
% der abge- gebenen Stimmen	77,94	20,59	1,47	0	0	100	100

<b>Bewertung insgesamt</b>							
	1) sehr gut gefallen	2) gut gefal- len	3) weniger gefallen	4) gar nicht gefallen	nicht be- antwortet		Gesamt abgegebene Resonanz- bögen
absolut in Zahlen	206	189	45	2	34		68
% der abge- gebenen Stimmen	30,29	27,79	6,62	5	33,33		66,67


Teilnehmerzahl insgesamt: 102




## Pressestimmen

### PRESSEMITTEILUNG

## Berufsalltag im Mittelpunkt des DJV-Journalistinnentags

Berlin, 3.03.2010 – Rund 120 Journalistinnen aus ganz Deutschland erwartet der Deutsche Journalisten-Verband am kommenden Wochenende bei seinem Journalistinnentag in Köln. Die Veranstaltung unter dem Motto „Generation Emma – Generation “ bietet Diskussionen und Workshops zur Arbeitssituation von Frauen im Journalismus, will praktische Tipps für den Berufsalltag geben und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen fördern. Organisiert wurde der Journalistinnentag am 6. und 7. März vom DJV-Fachausschuss Chancengleichheit.

„Der Austausch zwischen den multimedialen Generation -Frauen und den Kolleginnen aus der Generation Emma steht im Mittelpunkt unserer Diskussionsrunden“, sagte Mechthild Mäsker, Vorsitzende des DJV-Fachausschusses Chancengleichheit. Sie formulierte den Anspruch an die Veranstaltung, „journalistische Visionen für die Zukunft zu entwickeln aus den Erfahrungen von früher, verbunden mit den Chancen von heute und morgen“.

An den Diskussionen in Köln werden sich unter anderem ARD-Tagesschausprecherin Judith Rakers, die ehemalige WDR-Journalistin Carmen Thomas und die Zeit online-Redakteurin Tina Groll beteiligen. Insgesamt fünf Workshops widmen sich praktischen Aspekten des Berufs, etwa der Bedeutung der sozialen Netzwerke, der Crossmedia-Spezialisierung oder Strategien für die Karriere von Journalistinnen.

Der DJV-Journalistinnentag 2010 beginnt am 6. März, 13.00 Uhr im Hotel Park Inn City West in Köln und endet am 7. März gegen 16.00 Uhr.

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:  
Hendrik Zörner

Bei Rückfragen: Tel. 030/72 62 79 20, Fax 030/726 27 92 13  
Sie finden unsere Pressemitteilung auch unter [www.djv.de](http://www.djv.de)



PRESSEHAUS 2107  
SCHIFFBAUERDAMM 40  
10117 BERLIN  
TEL: 030/72 62 79 20  
TELEFAX 030/726 27 92 13  
E-MAIL: [DJV@DJV.DE](mailto:DJV@DJV.DE)  
INTERNET: [WWW.DJV.DE](http://WWW.DJV.DE)

## PRESSEMITTEILUNG

# DJV-Journalistinnen fordern Gleichberechtigung in Medien



**Köln, 7.03.2010** – Einstimmig haben die fast 130 Teilnehmerinnen am DJV-Journalistinnentag am heutigen Sonntag in Köln eine Resolution verabschiedet, in der sie die unverzügliche Herstellung gleicher Arbeits-, Einkommens- und Karrierebedingungen für Frauen in den Medien fordern. „Alles andere ist unwürdig für ein Mediensystem, das der Wahrung der demokratischen Grundsätze verpflichtet ist und sich selbst als Wächter im demokratischen Gemeinwesen sieht und versteht“, heißt es in dem Papier weiter. Die Journalistinnen beziehen sich damit auf eine Untersuchung der EU-Kommission, nach der die Einkommen von Frauen um 23 Prozent unter denen ihrer männlichen Kollegen liegen. Damit belegt Deutschland die fünft letzte Stelle in Europa. „In den Medienbereich streben zwar mehr Frauen als Männer“, sagte Mechthild Mäsker, Vorsitzende des DJV-Fachausschusses Chancengleichheit, „aber in den Chefetagen herrscht immer noch Frauenmangel.“ Das müsse sich schnellstens ändern. „Die Babypause darf nicht mehr der ultimative Karriereknick sein.“ Auch bei der Bezahlung von Redakteurinnen und der Honorierung von freien Journalistinnen müsse Schluss mit der Ungleichbehandlung sein.

Zuvor hatten die Teilnehmerinnen des DJV-Journalistinnentags unter dem Motto „Generation Emma – Generation <sup>(m)</sup>“ sich in Diskussionen und Workshops mit der Arbeitssituation von Frauen im Journalismus auseinandergesetzt und praktische Lösungen für ihren Berufsalltag gesucht. Die stellvertretende DJV-Vorsitzende Ulrike Kaiser sprach denn auch von einem „konstruktiven Generationenkonflikt“. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Standpunkte wurden in der Diskussionsrunde am gestrigen Samstag mit Tagesschausprecherin Judith Rakers und der ehemaligen WDR-Journalistin Carmen Thomas deutlich. Insgesamt fünf Workshops widmeten sich praktischen Aspekten des Berufs, etwa den Chancen der sozialen Netzwerke, der Crossmedia-Spezialisierung oder den Strategien für die Karriere von Journalistinnen.

Organisiert wurde der Journalistinnentag am 6. und 7. März vom DJV-Fachausschuss Chancengleichheit. Der Text der Resolution ist auf der DJV-Homepage unter <http://www.djv.de/2010-Frau-Macht-Medien.2964.0.html> zu finden.

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:  
Hendrik Zömer

**Bei Rückfragen:** Tel. 030/72 62 79 20, Fax 030/726 27 92 13  
Sie finden unsere Pressemitteilung auch unter [www.djv.de](http://www.djv.de)

PRESSEHAUS 2107  
SCHIFFBAUERDAMM 40  
10117 BERLIN  
TEL: 030/72 62 79 20  
TELEFAX 030/726 27 92 13  
E-MAIL: [DJV@DJV.DE](mailto:DJV@DJV.DE)  
INTERNET: [WWW.DJV.DE](http://WWW.DJV.DE)

## *Resolution des Journalistintags*

Mit Unverständnis und Empörung haben wir Frauen im Journalismus zur Kenntnis nehmen müssen, dass laut EU-Kommission berufstätige Frauen in Deutschland nach wie vor 23 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Europaweit liegt Deutschland damit an fünft letzter Stelle.

Das zeigt überdeutlich: Auch vier Jahrzehnte nach Beginn der Zweiten Frauenbewegung ist in Deutschland immer noch nicht die vollwertige Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen erreicht worden. Das gilt auch für den Journalismus und ist dort umso kritikwürdiger, als mehr als die Hälfte der Berufsanfänger im Journalismus Frauen sind. Journalistinnen sind

- in manchen Ressorts der Medien immer noch stark unterrepräsentiert, so etwa in der Politik und in der Wirtschaft,
- beruflichen Aufstieg vielfach ausgeschlossen, wenn sie nach Schwangerschaft und Mutterschutz wieder in die Redaktion zurückkehren,
- den Chefetagen der Medienunternehmen, vor allem der Presse, in der verschwindend kleinen Minderheit
- allem als Freie wirtschaftlich deutlich schlechter gestellt.

Das ist die alltägliche Diskriminierung, die wir als Medienfrauen immer wieder aufs Neue erfahren müssen. Es reicht!

Wir Journalistinnen im Deutschen Journalisten-Verband fordern daher die Verleger, Intendanten und Geschäftsführer von Medienunternehmen auf, unverzüglich gleiche Bezahlung, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Karrieremöglichkeiten in den Redaktionen und im Umgang mit Freien zu schaffen.

Alles andere ist unwürdig für ein Mediensystem, das der Wahrung der demokratischen Grundsätze verpflichtet ist und sich selbst als Wächter im demokratischen Gemeinwesen sieht und versteht.

Wir Journalistinnen im Deutschen Journalisten-Verband unterstützen deshalb entschieden die Frauencharta der EU-Kommission, die unter anderem ein Ende der beruflichen Benachteiligungen für alle Frauen in Europa verlangt.

journalist April 2010

Journalistinnenkongress

## EMMA TRIFFT MISSY

Was haben sich die Feministinnen von gestern und die Powerfrauen von heute zu sagen? Gibt es noch Gemeinsames? Der Austausch der Generationen stand im Mittelpunkt des achten DJV-Journalistinnentags.

von Monika Lungmus

Fragt die Tochter ihre Mutter: „Mama, was ist Feminismus?“ Mutters Antwort: „Keine Ahnung. Musst du Oma fragen.“ Mit diesem Witz eröffnete Ulrike Kaiser, stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Journalisten-

Verbands, den Journalistinnenkongress in Köln. Die Oma, so führte Kaiser aus, trug in den 70er Jahren lila Latzhose, diskutierte nächtelang über den kleinen Unterschied und seine großen Folgen und hatte ebenso wie ihre Mitstreiterinnen aus der Emma-Generation ein „unbedingtes Wir-Gefühl“.

Und heute? Heute blicke die Oma voller Skepsis auf ihre Enkeltöchter, auf die Frauen der Generation M – M wie multimedial. Sie sehe zwar viele junge Powerfrauen, so Kaiser weiter, dafür aber weniger Frauenpower. Und der Begriff Feminismus tauche in Diskussionen höchstens noch mit der Vorsilbe „Post“ auf – als Postfeminismus. „Haben wir die Bewegung hinter uns? Ist das Ziel erreicht?“

Eine Frage, die auch Mechthild Mäsker in die Runde warf. Die Vorsitzende des Fachausschusses Chancengleichheit, der den Kongress gemeinsam mit der DJV-Geschäftsstelle schon zum achten Mal organisierte, verwies auf die immer noch existierende Einkommensschere zwischen den Geschlechtern. So habe etwa die jüngste DJV-Freien-Umfrage „erschreckende Unterschiede in den Honoraren“ aufgezeigt. „Frauenpolitische und journalistische Visionen sind für die Zukunft weiterhin nötig“, rief Mäsker daher den fast 130 Teilnehmerinnen entgegen, die später eine Resolution verabschiedeten, in der sie gleiche Bezahlung, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Karrierechancen fordern.

„Ganz große Einsamkeit“

Denn in einer Sache waren sich die Journalistinnen generationsübergreifend einig: Die Hälfte des Himmels gehört den Frauen. Auch Carmen Thomas und Judith Rakers sahen das so. Die beiden Medienpromis, die sich in einem Podiumsgespräch mit Mechthild Mäsker austauschten, haben ihre Karrieren in völlig unterschiedlichen Berufswelten begonnen. Als Carmen Thomas vor rund 40 Jahren zum WDR kam, war der öffentlich-rechtliche Rundfunk noch reine Männerbastion. Was Thomas da-



mals auch als „ganz große Einsamkeit“ erlebte. Viele ihrer Kollegen rümpften die Nase über sie und ihre Ideen. Auch wenn sich die langjährige Moderatorin des „Ü-Wagens“ selbst nicht zu den frauenbewegten Vorkämpferinnen zählt, so hält sie den Feminismus doch für wichtig und notwendig.

„Tagesschau“-Sprecherin Judith Rakers sieht sich als Nutznießerin der Frauenemanzipation. Sie habe ihren Weg nur gehen können, weil ihn Frauen wie Alice Schwarzer geebnet hätten. Rakers, selbstbewusste Vorzeigefrau der Generation M, räumt zwar ein, dass das Ziel noch nicht erreicht sei. Sie plädierte trotzdem für mehr Gelassenheit. „Das ist ja alles noch so jung.“ Sie sei dankbar für alles, was die Emma-Generation bewirkt habe. Jetzt könne frau sich „ruhig mal auf die Schultern klopfen“.

Was im Berufsalltag helfen kann, zeigten fünf parallel laufende Workshops. Heidi Sonja Ross vermittelte beispielsweise, dass Macht durchaus Spaß machen kann. Wichtigste Voraussetzung: Frauen lösen sich aus der Opferrolle und akzeptieren die von Männern geprägten Spielregeln. Wie dies funktioniert, demonstrierte Ross auf unterhaltsame Weise. Ihre Tipps für die Workshop-Teilnehmerinnen: Klare Ansagen machen, Respekt einfordern, Grenzverletzungen ahnden. Die Referentin:

„Lehnen Sie Schattenaufgaben ab, achten Sie auf die Prestigetraglichkeit Ihrer Aufgaben. Fleiß bringt keine Anerkennung. Es kommt auf die Performance an.“

#### Seilschaften bilden

Dass ehrenamtliches Engagement ebenfalls nützlich sein kann, zeigte eine Talkrunde mit Marlies Hesse, Annegret Witt-Barthel, Tina Groll und Chris Köver. So gelang es Annegret Witt-Barthel, die nach ihrem Ausstieg als Redakteurin bei dpa jahrelang als Freiberuflerin arbeitete, mit Anfang 50 wieder eine Festanstellung zu bekommen: Witt-Barthel war von 1994 bis 2004 Vorsitzende des DJV-Landesverbands Hamburg. Auch Tina Groll, Redakteurin bei Zeit Online, profitierte vom Ehrenamt. Ihre Aktivitäten im Journalistinnenbund hätten ihr „Tür und Tor geöffnet“. Nun mischt Groll auch beim Netzwerk Recherche mit – und werde „von diesen wichtigen Alpha-Männern“ gefördert.

Um vorwärts zu kommen, müssten Frauen aber auch Seilschaften bilden. Davon ist Marlies Hesse überzeugt, die seit mehr als 15 Jahren die Geschäfte des Journalistinnenbunds führt. Eine Seilschaft wird gebildet, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Frauen sei dieses Denken aber oftmals fremd, so das Ergebnis der Diskussionsrunde.

Netzwerke hin, Seilschaften her: Ist Karriereplanung das einzige Thema, das die Powerfrauen von heute noch an der Frauenpower von gestern interessiert? Manche Kongressteilnehmerin beklagte zwar, dass junge Kolleginnen von Frauenpolitik nichts wissen wollten. Doch Chris Köver ist der Beweis für das Gegenteil. Köver ist Mitbegründerin des Magazins Missy, das frauenpolitische Themen spielerischer und mit einem gewissen Augenzwinkern transportieren will. Allerdings, so Köver, lassen sich Probleme natürlich nicht einfach weglächeln. Da ist die Oma gleich sanfter. Auch wenn ihre Enkeltöchter nicht mehr die lila Latzhose tragen.

Monika Lungmus ist journalist-Redakteurin.

# JOURNALILLE

SJV

Saarländischer Journalistenverband e.V.  
Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten

## Gelungene Neuauflage

### "Frau macht Medien" in Köln

Ein Treffen zwischen der "Generation Emma" und der "generation m" ("m" steht für multimedial) hatten die Frauen des Bundesfachausschusses Chancengleichheit als Veranstalterinnen des diesjährigen DJV-Journalistinnentages den Teilnehmerinnen vom 6. bis 7. März in Köln versprochen. Und tatsächlich waren diesmal - zumindest dem subjektiven Empfinden nach - stärker als in den vergangenen Jahren "Emmas" Töchter und Enkelinnen vertreten, um sich in Podien und Workshops generationenübergreifend auszutauschen.

130 Frauen verabschiedeten nach zwei Tagen "konstruktiven Generationenkonflikts", so die stellvertretende Bundesvorsitzende Ulrike Kaiser, einstimmig eine Resolution, in der sie die unverzügliche Herstellung gleicher Arbeits-, Einkommens- und Karrierebedingungen für Frauen in den Medien fordern (siehe: [www.djv.de/2010-Frau-Macht-Medien.2964.0.html](http://www.djv.de/2010-Frau-Macht-Medien.2964.0.html)). Wieder einmal nahmen die Frauen mit nach Hause, dass seit der ersten Frauenbewegung Ende der 60er Jahre zwar schon viel erreicht worden ist, der Weg zur Chancengleichheit und zur Teilhabe an der Macht in den Medien immer noch ein beschwerlicher ist.

"Emma" - unter diesem Begriff subsumierten die Veranstalterinnen die frauenbewegte Generation Alice Schwarzers, Mitbegründerin der gleichnamigen Frauenzeitschrift. Zum Auftakt beispielhaft auf der roten Podiumscouch vertreten durch die große alte Hörfunk-Dame des WDR, Carmen Thomas; Judith Rakers, den meisten bekannt als jüngste, schöne und blonde Moderatorin der ARD-Tagesschau, fungierte entsprechend als Vertreterin der Töchtergeneration. Sie sammelte im Publikum Pluspunkte, indem sie nicht müde wurde zu betonen, dass die erste Frauenbewegung den Weg für Medien-Karrieren wie ihre bereitet hätten und erstickte munter mit Eloquenz und Charme das alte Bild der Fernsehsprecherin vergangener Jahrzehnte, in dem die Moderatorin nur gut sprechen können und gut aussehen musste. Carmen Thomas erzählte in frecher und immer noch kämpferischer Weise, wie sie sich als erste ZDF-Sportstudio-Moderatorin gegen unfaire Medien-Machos behaupten musste - ein gelungener, gleichzeitig amüsanter und nachdenklich stimmender Auftakt nach Begrüßungsansprachen durch Dr. Mechthild Mäsker, Vorsitzende des Bundesfachausschusses Gleichstellung, und Ulrike Kaiser.

In fünf Workshops am Samstagnachmittag und Sonntagvormittag wurden Themen wie Solidarität - Individualität, Jobperspektive Twitter, Blog und Facebook, Crossmedia-Spezialisierung für Freie, Spaß an der Führung oder Selbstpräsentation und Eigenmarketing angeboten.

Jede Frau konnte in der Kürze der Zeit nur an zwei Workshops teilnehmen und musste sich entscheiden. Die Autorin dieser Zeilen erlebte kluge und lustige Stunden mit zwei Emma-Töchtern: der Zeit-Online-Redakteurin Tina Groll, die über den Einsatz und Nutzen von Social Networks mit hoher Sachkenntnis und Lebenswürdigkeit referierte, und Heidi Sonja Ross, Coach, Trainerin und Mediatorin, deren augenzwinkernde, aber durchaus ernst gemeinte Aufforderung, doch lieber "mit den Jungs spielen zu gehen" als sie



Judith Rakers, Moderatorin der ARD-Tagesschau, vertrat beim Journalistinnentag die Töchtergeneration. (Foto: Seyfarth)

zu bekämpfen, nicht überall auf offene Ohren stieß. Ross meinte damit, dass sich Frauen mit Karriereambitionen nicht permanent als Opfer mit Sonderrechten und Außenseiterrolle stilisieren sollten, sondern zusammen mit den Männern im Team arbeiten und danach gemeinsam in die Bar gehen sollten. Denn nur dort würden die wirklichen Kontakte gemacht (Stichwort: Seilschaften, Networking). Eine These, die zu spannenden Diskussionen und manch Stirnrünzeln bei den Frauen führten, die trotz der "gemeinsamen Spiele" ein deutlich geringeres Gehalt als die "Spielgefährten" verdienen oder sich abends statt in der Bar an der Wiege ihres Kindes aufhalten.

Fazit des Journalistinnentages: Eine durchweg gelungene Neuauflage mit intelligent ausgewählten Themen und gut aufgelegten Referentinnen, die nach einigen weniger prickelnden Veranstaltungen der letzten Jahre wieder frischen Schwung bekommen hat und damit absolut empfehlenswert ist für alle Frauen mit und ohne Medien-Machtambitionen.

**Karin Richter**

Frau.Macht.Medien 2010

## Journalistinnen fordern echte Solidarität



Zwei Medienfrauen auf dem roten Sofa:  
Judith Rakers (l.) und Carmen Thomas

Der DJV-Journalistinnentag „Generation Emma, Generation m“ lockte etwa 130 Journalistinnen der unterschiedlichsten Medienbereiche aus ganz Deutschland nach Köln, um zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und untereinander Kontakte zu knüpfen.

Die Veranstaltung begann mit einer Diskussion, in der die ARD-Nachrichtensprecherin Judith Rakers und die ehemalige WDR-Journalistin Carmen Thomas ihre Karrieregenerationen verglichen. Unterschiedliche Situationen in ihrem Berufsleben gab es einige, jedoch auch immer noch Zustände, die sich ähnelten – obwohl dazwischen Jahrzehnte lagen. Echte Solidarität unter Frauen sei gefordert, nicht immer nur darüber reden, sagte Judith Rakers. Bereit zu sein, Hilfsbereitschaft gegenüber Kolleginnen zu zeigen, sei ein erster Schritt, jedoch nicht allzu sehr verbreitet. Carmen Thomas schlug vor, Gleichberechtigung zur

Pflicht zu machen, indem die Verfassung geändert würde.

In insgesamt fünf Workshops, die sich u. a. mit dem (beruflichen) Nutzen der sozialen Netzwerke im Internet, der Crossmedia-Spezialisierung und der Selbstpräsentation beschäftigten, bekamen die Teilnehmerinnen viele praktische Tipps für ihren Arbeitsalltag. Zum „Fishbowl“-Talk am Sonntag saßen sich Marlies Hesse, Geschäftsführerin des Journalistinnenbundes, Annegret Witt-Barthel vom Hamburger Institut für berufliche Bildung, Tina Groll, Redakteurin bei Zeit-Online für Karriere und Chris Köver, Mitherausgeberin und -chefredakteurin des Missy Magazine gegenüber. Zudem blieben zwei Stühle für wechselnde Teilnehmerinnen aus dem Publikum frei, die sich aktiv mit Fragen, Anmerkungen und Anregungen an der Diskussion beteiligen wollten und es auch taten. Ein Ergebnis für die Teilnehmerinnen: Frauen sollten den Mut haben, sich gegenseitig zu unterstützen und Netzwerke zu bilden, anstatt auf die Schwächen der Mitstreiterinnen zu schießen.

Am Ende verabschiedeten die Journalistinnen eine Resolution (im Internet unter <http://tiny.cc/nw3ww> zu finden), in der sie die unverzügliche Herstellung gleicher Arbeits-, Einkommens- und Karrierebedingungen für Frauen in den Medien forderten. Mit reichlich Motivation, vielen guten Ideen sowie echten und virtuellen Kontakten, neuen Freundschaften und mit der Bestätigung, dass Solidarität auch ohne lila Latzhosen möglich ist, endeten die zwei Tage in Köln.

Julia Doellken

## [DJV-Journalistinnentag: Generation "Emma" und Generation "m"](#)

von Angelika Knop

Quelle: Watchsalon – Das Weblog vom Journalistinnenbund  
(<http://watch-salon.blogspot.com/feeds/posts/default?alt=rss>)



Talk im Kreis mit JB-Geschäftsführerin Marlies Hesse, Missy-Herausgeberin Chris Köver und Zeit-Online-Redakteurin Tina Groll (ebenfalls JB).

Foto: Knop

Als [Carmen Thomas](#) bei WDR 2 das Morgenmagazin moderierte, war die 1967 gestartete Sendung "die erste, in der Frauen ohne Manuskript reden durften". Heute kann jede Journalistin bloggen, pod- oder videocasten - ohne einen Verleger, Intendanten oder Chefredakteur um Erlaubnis zu bitten. Haben sich die Generation "Emma" und die Generation "m" (für multimedial) in unserem Beruf also noch etwas zu sagen? Eine ganze Menge sogar, wie frau beim DJV-Journalistinnentag in Köln erleben konnte: Nachdenkliches, Kritisches und auch mal ein Lob. Und am Ende gab es dann sogar eine einstimmig verabschiedete [Resolution](#).

Tagesschau-Frontfrau Judith Rakers, die zur Eröffnung mit Carmen Thomas auf dem roten Sofa diskutierte, meinte, trotz vieler Probleme habe die Frauenbewegung schon viel erreicht. "Da kann man sich auch mal auf die Schulter klopfen." Da wollte ihr Carmen Thomas nur bedingt zustimmen:

---

**"Es ist viel passiert, aber nicht so viel, wie es der Klugheit und Kompetenz der Frauen von heute angemessen wäre."**

---

Mittlerweile gibt es zwar in fast allen Medien mehr Volontärinnen als Volontäre, doch in den oberen Führungsetagen fehlt das X-Chromosom dann doch allzu häufig, wie auch jüngst in der Geschichte über "Chefs" im DJV-eigenen Magazin "journalist". In der Fotostrecke gab es nur Männerkonterfeis. Insbesondere nach der Babypause erleben Frauen im Journalismus häufig einen endgültigen Karriereknick, weil sich 12-Studenten, die als Ausdruck des Arbeitsethos und nicht etwa als Ergebnis mieser Organisation gesehen werden, eben nicht mit den Zeiten der Kinderkrippe vertragen. (Und die Rollenvorstellungen in den Partnerschaften auch nicht. Doch davon ein andermal.) Frauen werden auch hier, wie in anderen Branchen, im Schnitt schlechter bezahlt. Die Mit-Herausgeberin des ["Missy Magazine"](#), Chris Köver vertrat daher die Devise:



---

"Wir brauchen keinen neuen Feminismus. Sondern wir brauchen nach wie vor Feminismus."

---

Und entsprechend kämpferisch hieß es am Ende in der Resolution des Journalistintages:

---

"Wir Journalistinnen im Deutschen Journalisten-Verband fordern daher die Verleger, Intendanten und Geschäftsführer von Medienunternehmen auf, unverzüglich gleiche Bezahlung, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Karriereöglichkeiten in den Redaktionen und im Umgang mit Freien zu schaffen.

Alles andere ist unwürdig für ein Mediensystem, das der Wahrung der demokratischen Grundsätze verpflichtet ist und sich selbst als Wächter im demokratischen Gemeinwesen sieht und versteht."

---

So einig sind sich Journalistinnen nicht immer. In den Diskussionen war auch die Rede von "Stutenbissigkeit", Kolleginnen, "die es geschafft haben" und nun andere Frauen nicht mehr unterstützen und von Ressortleiterinnen, die kein Interesse an Frauenthemen haben. Marlies Hesse, Geschäftsführerin des Journalistinnenbundes warb deshalb für eine "Kultur der Anerkennung" unter Frauen - Anerkennung von Leistung, Erfolg und Schwierigkeiten. Netzwerke und echte Solidarität wurden von vielen Stimmen gefordert - mit Geben und Nehmen. Frauen müssten das "Quid pro Quo verinnerlichen", so die ehemalige Hamburger DJV-Vorsitzende Annegret Witt-Barthel. Und auch dafür gab es Beispiele beim Abschluss-"Talk im Kreis": zum Beispiel die Chefin, die ihren Mitarbeitern auch mal eine Gehaltserhöhung anbietet ohne dass die danach fragen - einfach, weil sie es verdient haben (und der männliche Kollege schon längst danach verlangt hat).

Mit vollem Körpereinsatz konnte der Kampf für die gemeinsame Sache dann beim "Samurai-Prinzip", einem der Workshops, trainiert werden. Journalistinnen sind eben schlagfertig.



Foto: Knop