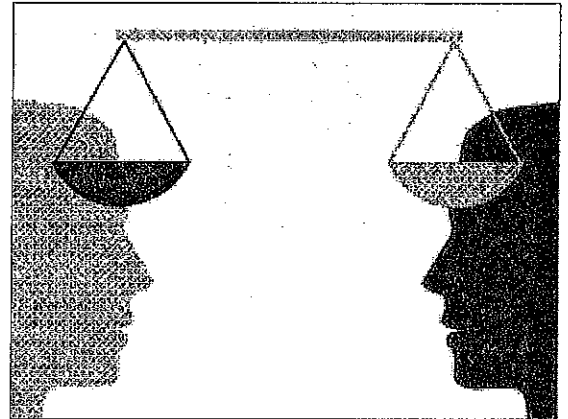


FRAU macht Medien
Frau MACHT MEDIEN
Frau MACHT Medien



- Journalistinnentag 2008

FRAU
MACHT
MEDIEN 2008



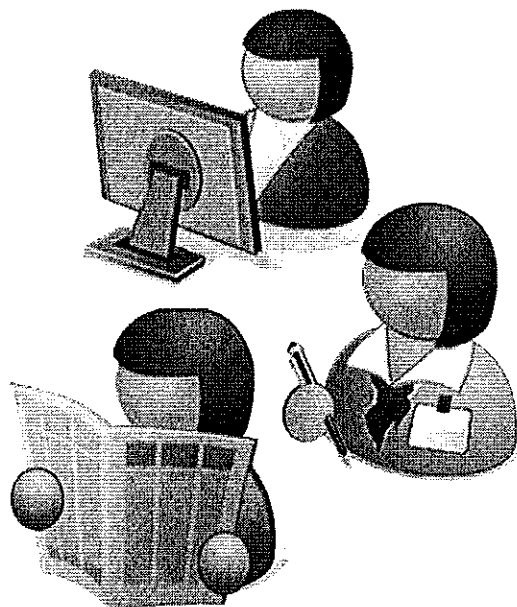
Chancengleichheit –
Abgeschlossen? Ausgeschlossen?

am 15./16. März 2008, Köln

DOKUMENTATION

Inhaltsverzeichnis

▶ Programm	▷ Seite 3
▶ Einführung/Begrüßung Dr. Mechthild Mäsker	▷ Seite 7
▶ Grußwort Ulrike Kaiser	▷ Seite 10
▶ Talk mit Eva Christiansen	▷ Seite 12
▶ Diskussionsforen und Berichte	
▷ Forum 1: Eva kommuniziert anders	▷ Seite 14
▷ Forum 2: Zufriedenheit im Job/Spaß am Leben	▷ Seite 32
▷ Forum 3: Mentoring im Journalismus	▷ Seite 47
▷ Forum 4: Her mit der Kohle	▷ Seite 57
▷ Forum 5: Ich Tarzan – Du Jane	▷ Seite 60
▶ Liste der Teilnehmerinnen	▷ Seite 63
▶ Feed-back	▷ Seite 70



PROGRAMM FRAU MACHT MEDIEN 2008

Samstag, 15. März 2008

- 15.00 Uhr **Come together**
- 15.30 Uhr **Begrüßung**
Dr. Mechthild Mäsker
(Vorsitzende des Fachausschusses Chancengleichheit)
- Eröffnung**
Ulrike Kaiser (Stellvertretende DJV-Bundesvorsitzende)
- 16.00 Uhr **Kabarettistischer Auftakt „Macht macht nichts“**
Kabarettduo Jutta Koster/Richard Schütz
- 17.00 Uhr **In der Schaltzentrale der Macht**
Eva Christiansen, Medienberaterin von Bundeskanzlerin Angela Merkel, über
Frauen mit Last und Lust an der Macht – im Gespräch mit Mechthild Mäsker
- 19.30 Uhr **Buffet/Geselliger Abend**

Sonntag, 16. März 2008

09.00 Uhr **Diskussionsforen**

Forum 1: Eva kommuniziert anders

Kommunikationsprobleme zwischen den Geschlechtern
Referentin: Birgitta Schulte (freie Journalistin, Buchautorin)

Forum 2: Zufriedenheit im Job und Spaß am Leben -

ausgeglichene Lebensgestaltung als Journalistin
Referentin: Carola Kleinschmidt (Journalistin, Buchautorin)

Forum 3: Mentoring im Journalismus

Erfahrungen mit dem Mentoring-Projekt
des Bayerischen Journalisten-Verbandes
Referentinnen: Dr. Hilde Stadler (Mentorin, Journalistin beim BR)
Melanie Bußjäger (Mentee, freie Journalistin)

Forum 4: Her mit der Kohle

Verhandlungcoaching für freie Journalistinnen
Referentin: Janet Priebe, Silke Geist (Kommunikationstrainerinnen)

Forum 5: Ich Tarzan – Du Jane

Geschlechtersensible Kommunikation (Wort und Bild) in den Medien
Referentinnen: Martina Fassler und Nani Kauer (Journalistinnen, Presse-
sprecherinnen der österreichischen Gewerkschaften vida bzw. gmtn)

12.30 Uhr **Mittagsimbiss**

13.30 Uhr **Podiumsdiskussion „Chancengleichheit – wohin?“**

Prolog von Gerburg Jahnke (Kabarettistin)
„Der große Unterschied. Von Männern und Frauen.“

- **Helga Kirchner** (Chefredakteurin WDR-Hörfunk) -
Frauenbild in den Medien zwischen Anspruch und Wirklichkeit
- **Gisela Böhrk** (erste Frauenministerin in Deutschland) –
von Männerbünden zu Frauenpower
- **Dagmar Wandt** (Gleichstellungsbeauftragte Düsseldorf) –
ein Kampf gegen Windmühlen?
- **Gerburg Jahnke** (Kabarettistin) –
Spitze Zunge gegen Ungleichheit

Moderation: Dr. Mechthild Mäsker

16.00 Uhr **Ende des DJV-Journalistinnentages**

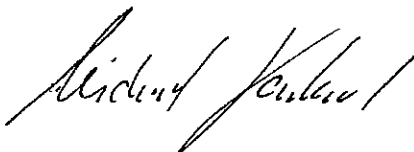
Vorwort



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

die Europäische Kommission hat das Jahr 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt. Es ging ihr darum, Diskriminierung wirksam zu bekämpfen, Vielfalt als positiven Wert zu vermitteln und Chancengleichheit für alle zu fördern. Ein spannendes Thema, und trotzdem habe ich in den Medien leider nur wenig darüber gelesen, gesehen und gehört. Dabei muss Chancengleichheit auch und besonders im Journalismus energischer umgesetzt werden. Es geht dabei nicht um Gleichmacherei – nein, die Medienlandschaft braucht Verschiedenheiten, Eigenheiten, Meinungsvielfalt. Beim Thema Chancengleichheit geht es darum, Bedingungen zu schaffen, die diese Vielfalt umfassend ermöglichen. Der DJV-Fachausschuss Gleichstellung wurde in Fachausschuss Chancengleichheit umbenannt. Ein richtiger Schritt, wie ich finde, der zeigt: Der Prozess hin zur Chancengleichheit ist noch lange nicht abgeschlossen. Egal, ob es um die Chancen geht, die allein erziehende Journalistinnen, aber auch Journalisten im Vergleich zu kinderlosen Redakteurinnen und Redakteuren haben, Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu jenen ohne diesen Hintergrund, oder ob es um die Chancen der Journalistinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen geht. Beispiele, die zeigen, dass wir alle noch viel zu tun haben, um nur annähernd gleiche Bedingungen zu schaffen. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit sind die Diskussionen und Ergebnisse der Fachtagung „Frau Macht Medien“ 2008. Ich freue mich auf zwei spannende Tage in Köln und lade Sie herzlich ein, mit dabei zu sein.

Ihr



Michael Konken
DJV-Bundesvorsitzender

Vorwort



„Mehr Stolz, Ihr Frauen! Wie ist es nur möglich, dass ihr euch nicht aufbäumt gegen die Verachtung, die euch noch immer trifft. – Auch heute noch? Ja, auch heute noch.“ Ein Zitat von 1901 von Hedwig Dohm. Und auch dies hat die berühmte Frauenrechtlerin: „Menschenrechte haben kein Geschlecht.“ Wer meint, dies sei heute aber doch kein Thema mehr für Frauen in der modernen Gesellschaft, muss nur genauer hinschauen – auf vergewaltigte und ermordete Frauen im Tschad, auf abgetriebene weibliche Babys in Asien, auf polnische Prostituierte im Puff nebenan, oder die misshandelte Nachbarin aus dem oberen Stockwerk. Oder auf die Kollegin, die bei der Beförderung erneut übergangen wurde. Es fängt nämlich auch schon im Alltag an mit Ungleichheit und Ungleichberechtigung, mit ungleichen Chancen: Bei der Karriere, bei der Arbeitsbelastung mit Familie und Beruf, beim Lohn – in vielen Dingen sind Frauen eben nicht gleichgestellt, auch nach vielen Jahrzehnten von Emanzipation, und trotz vieler erreichter Verbesserungen im Geschlechterverhältnis. Und das gilt in Deutschland, in der EU, und in der Welt.

Liebe Kolleginnen,

wenn wir Journalistinnen mit dem EU-Jahr der Chancengleichheit 2007 zu tun hatten, dann in der Regel als Berichterstatterinnen oder Reporterinnen. Aber was ist eigentlich mit unseren eigenen Chancen? Was ist mit unseren Karrieren, unseren Lebensentwürfen? Was ist mit der Chancengleichheit im Journalismus oder in den Medien? Darüber und über viele andere spannende Dinge wollen wir, die Kolleginnen und Kollegen des DJV- Bundesfachausschusses Chancengleichheit mit Euch diskutieren. Und Euch wieder ein Forum bieten zum Erfahrungsaustausch. Bei FRAU MACHT MEDIEN 2008 steht das Thema Chancengleichheit und seine vielen Facetten im Mittelpunkt – und wir freuen uns auf spannende Begegnungen und Diskussionen mit Euch.

(Dr. Mechthild Mäsker)

Vorsitzende Fachausschuss Chancengleichheit

FRAU MACHT MEDIEN 2008

Begrüßung Dr. Mechthild Mäsker

Liebe Kolleginnen,

herzlich Willkommen zu FRAU MACHT MEDIEN 2008, ich freue mich sehr, dass so viele von Euch den Weg nach Köln gefunden haben. Ich sehe hier viele bekannte Gesichter, Kolleginnen, die schon häufiger beim DJV-Journalistinnenkongress waren, und natürlich auch neue Gesichter. Schön, Euch zu sehen!

Der diesjährige Journalistinnenkongress steht unter der Überschrift „Chancengleichheit – Abgeschlossen? Ausgeschlossen?“ und ist wieder vom DJV-Bundesfachausschuss Gleichstellung - jetzt neu BFA Chancengleichheit – organisiert worden. Für die engagierte und hervorragende Arbeit im Vorfeld möchte ich schon jetzt ganz besonders unserer Referentin Regine Sakowsky danken, und ihren Helferinnen Claudia Neumann und Manfred Berger, die übrigens auch dafür gesorgt haben, dass an den Tischen hier im Saal umfangreiches Informationsmaterial ausliegt. Euch allen einen herzlichen Dank!

Das Grußwort des DJV kommt heute von der neuen stellvertretenden Bundesvorsitzenden Ulrike Kaiser, vielen von Euch sicher als langjährige Chefredakteurin des Medienmagazins *journalist* noch bestens bekannt, und zudem seit vielen Jahren frauenbewegt – herzlich Willkommen bei uns, liebe Ulrike!

Wozu, liebe Kolleginnen, brauchen wir eigentlich noch einen Frauenkongress? Haben wir nicht schon so viel erreicht, dass wir mal langsam aufhören können mit dem Gejammere und der alten Leier von der Frauenbenachteiligung?

Ja, wir haben viel erreicht: Schon drei Prozent Frauenanteil in den höchsten Führungssetzen! Und nur noch gut 23 Prozent Gehaltsunterschied bei gleichen Jobs! Und Freiheit! Mit Blick auf einen ganz aktuellen „Polit-Skandal“ in Schleswig-Holstein kann ich sagen: „Wir sind frei genug, um uns frei zu machen.“ Das meine ich jetzt ganz wörtlich, als freimachen im Sinne des ärztlichen Befehls „Machen Sie mal bitte den Oberkörper frei...“

Die Geschichte geht so: die 50jährige Boutiquenbesitzerin Birgit Auras ist SPD-Mitglied und will in Neustadt in Ostholstein auf die Kandidatenliste zur Kommunalwahl im Mai 2008. Sie will aber auch ihre Mode verkaufen, also zeigt sie Dessous an ihrem Körper und ihren Körper ohne jedes Dessous auf ihrer privaten Homepage. Nicht ahnend, dass Genossen und vor allem Genossinnen sich und die angehende Kandidatin fragen, ob das für eine Kommunalpolitikerin passend ist. Der Ortsverein setzt sie unter Druck, sie fühlt sich in ihrer Ehre gekränkt. Und vor die Wahl gestellt, die Fotos runterzunehmen oder auf die Kandidatur zu verzichten, wählt sie letzteres.

Dann geht die Geschichte in die nächste Dimension – nämlich die mediale! Aus einer kleinen Meldung in der Lokalausgabe der Lübecker Nachrichten wird eine Agenturmeldung, dann eine zweite, dann folgen Focus online, Süddeutsche online, NDR Info, RTL Fernsehen, Schleswig-Holstein Magazin und am nächsten Tag bundesweite Schlagzeilen. Und die lesen sich so:

- „Biggis Fotos erregen ganz Neustadt“
- „Zu nackt – Frau darf nicht für die SPD kandidieren.“
- „Nacktfotos von SPD-Frau – Rotz und Wasser geweint vor Rührung“ (über die vielen Unterstützer- und Durchhalte-Mails)
- „SPD-Politikerin darf nicht ins Rathaus – zu nackt.“
- „Eklat um nackte SPD-Frau: >Ich wurde diskriminiert<.“
- „Nackt im Netz? Da versteht Neustadts SPD keinen Spaß.“

(Im Gegensatz übrigens zu den hessischen Genossinnen: parallel nämlich lief die Meldung „SPD-Werbung – Genossinnen ziehen sich aus“. 12 SPD-Frauen zeigen sich in einem Kalender ziemlich freizügig.)

Nun frage ich Euch: Ist das der Erfolg von 30 Jahren Emanzipation und Frauenbewegung? Dass sich Politikerinnen nackt präsentieren und trotzdem gewählt werden dürfen? Und für welche sozialdemokratische Gleichstellungs- oder Frauenpolitik stehen diese Politikerinnen? Was würden Hedwig Dohm oder Clara Zetkin sagen? Ist es spießig, von den „Nachfahren“ berühmter kämpferischer Sozialdemokratinnen einen vielleicht bewussteren Umgang mit dem Anbieten nackter Frauenkörper zu fordern?

Die aufmerksame Medienbeobachterin könnte zum Schluss kommen: Ja, das ist spießig!

- SPD-Landeschef Ralf Stegner kann keinen Skandal im Fall der Neustädter Genossin sehen.
- „Diese Fotos haben keine Bohne etwas mit Frauenfeindlichkeit zu tun“, sagt Anke Spoorendonk von der dänischen Partei SSW.
- „Cornelia Ostreich, Landesvorsitzende im Arbeitskreis sozialdemokratischer Frauen, möchte prüden Genossinnen auf die Sprünge helfen.“ (LN)
- „Die SPD steht für Toleranz und gegen Diskriminierung... Ich finde das ein bisschen rückständig für's 21. Jahrhundert. Ich wurde richtig an den Pranger gestellt. Ich bin froh, dass es keine Hexenverbrennungen mehr gibt.“ (LN-Interview mit Birgit Auras)

Was lernen wir also aus dem, was die Zeitungen eine Provinzposse nennen?

1. Es ist provinziell, sich über eine nackte SPD-Politikerin aufzuregen!
2. Die Frage, für welches Frauenbild oder welche frauenpolitische Forderung diese Sozialdemokratin steht, wurde schon gar nicht mehr gestellt.
3. Wer dennoch diese Frage stellt, steht nicht für Toleranz und Fortschritt. UND:
4. Über die Geschichte lässt sich so trefflich streiten und diskutieren, dass sie mir zumindest einen aktuellen Einstieg in unseren Frauenkongress geboten hat!

Chancengleichheit, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist und bleibt ein Thema, ein Anliegen, das uns bewegen muss. Denn es geht um unsere Chancen, unsere Gleichberechtigung und Gleichstellung, unsere Teilhabe an Karriere und Beruf, Familie und Gesellschaft und auch an Demokratie.

Ungleichheit und Ungleichberechtigung findet jede von uns im näheren Umfeld, wenn sie genauer hinschaut: auf die Kollegin, die bei Beförderung oder Einstellung übergangen wird; die Kollegin, die in die Selbständigkeit gedrängt wird, damit sie Beruf und Familie überhaupt vereinbaren kann; die Kollegin, die bei gleicher Arbeit und im gleichen Tarifvertrag trotzdem weniger verdient und weniger bekommt, da die Zulagen oder Dienstreisen oder Blackberry wieder nur unter den Männern verteilt wurden.

Aber es geht uns nicht darum, dies in den anderthalb Tagen hier in Köln zu bejammern, sondern nach Wegen und Strategien zu suchen, um unsere Situation zu verbessern und wieder in Bewegung zu kommen, für uns selbst, aber auch für die anderen Frauen und übrigens auch für die Männer. Dazu sollen die Gespräche, die Foren, das Kabarett und die Podiumsdiskussion dienen, die wir für Euch vorbereitet haben.

Einsteigen wollten wir dafür eigentlich mit dem Blick auf den Status Quo in Europa im Jahr eins nach dem EU-Jahr der Chancengleichheit, also mit Fakten und Zahlen. Leider aber hat sich gestern Vormittag Daniela Bankier von der EU-Kommission krank gemeldet – und so kurzfristig lässt sich nun doch kein Ersatz finden. Und dann muss ich leider auch auf eine zweite Absage verweisen: Nina Öger, die junge Unternehmerin, musste aus Termingründen ihre Teilnahme an der morgigen Podiumsdiskussion ebenfalls sehr kurzfristig absagen. Und angesichts des mangelnden Frauenanteils in deutschen Wirtschaftsspitzen haben wir auch in diesem Fall keinen Ersatz. Wir werden daher den Programmablauf heute zeitlich etwas anders gestalten. Wie schon länger bekannt, ist ja auch Angela Merkel nicht hier, aber dafür kommt die Frau, die von Hauptstadtjournalisten gern „Merkel-Flüsterin“ genannt wird: Eva Christiansen, die uns heute einen Einblick in die Schaltzentrale der Macht gibt, das Kanzleramt!

Diese Anregung stammt von Ulrike Kaiser, die – wie ich glaube sehr zu Recht – meint: Christiansen ist sogar spannender und interessanter für uns Journalistinnen – und ich hoffe sehr, dass sich das heute abend dann auch zeigt.

Und jetzt bitte ich die stellvertretende Bundesvorsitzende des DJV, Ulrike Kaiser, um ihr Grußwort!

Ulrike Kaiser: Grußwort zum DJV-Journalistinnentag 2008

Es gibt Themen, die einen über ein Berufsleben hinweg begleiten. „Chancengleichheit“ ist so eines. Seht mir deshalb nach, dass ich an ein kleines Jubiläum erinnere: Es ist ein Vierteljahrhundert her, dass ich im Journalisten-Zentrum Haus Busch, dem damaligen Deutschen Institut für publizistische Bildungsarbeit in Hagen, zwei sehr gut besuchte (und von Kollegen kritisch beäugte) Seminare veranstaltete zum Thema „Frauen in den Medien“.

Damals waren wir bewegten Frauen davon überzeugt (und fanden dafür auch diverse objektive Zahlenbelege), dass Journalismus ein Männerclub ist, in dem Frauen allenfalls am Rande vorkommen – ohne Aussicht auf Aufstieg. „Männer machen Programm, Frauen helfen ihnen dabei“, lautete damals ein treffendes Motto nicht nur für den Rundfunk, das wir so allerdings nicht akzeptieren wollten.

Ende der 70er Jahre hatte es die ersten Untersuchungen über Frauen in den Medien gegeben: die so genannte Küchenhoff-Studie im WDR beispielsweise und eine Untersuchung über Frauen bei Tageszeitungen von Eckart Klaus Roloff. Die wurde unter dem bezeichnenden Titel: „Die Frau im Impressum deutscher Tageszeitungen – oder: Die Suche nach der Nadel im Heuhaufen“ veröffentlicht. Roloff fand nur sehr wenige Nadeln. 1984 folgte die erste wissenschaftliche Untersuchung von Neverla/Kanzleiter über Frauen im Journalismus.

Diese Bestandsaufnahmen zeigten übereinstimmend die Defizite auf: Frauen waren zahlenmäßig unterrepräsentiert, blieben auf den unteren Hierarchiestufen trotz formal höherer Qualifikation als ihre männlichen Kollegen und arbeiteten durchweg in wenig karrierefördernden Ressorts.

Wir haben uns damals über das wundersame Verschwinden der Frauen aus der Laufbahn-Pyramide gewundert: Journalistinnen, die an der Basis dieser Pyramide schon damals fast die Hälfte aller Berufsanfänger stellten, nahmen in den Redaktionen nur noch jeden vierten Platz ein, in den Leitungsfunktionen höchstens jeden zehnten und in den Chefetagen bestenfalls jeden 20. Platz. In den Chefredaktionen von Tageszeitungen konnten sie allenfalls landen, wenn ihnen die Zeitung gehörte (was in einem Einzelfall tatsächlich so war).

Das hat sich sichtbar geändert. Frauen sind in journalistischen Führungspositionen, Frauen tragen Programmverantwortung, sie sind im Journalismus präsenter und prominenter geworden. Wir haben zwar mit Sicherheit noch nicht die Hälfte des Medienhimmels erobert, aber die Zahlen von damals doch augenfällig übertroffen.

So augenfällig, dass manche sich schon ernste Gedanken machen. In einer Podiumsrunde vergangene Woche beispielsweise. Da mahnte der Hörfunkchef eines großen ARD-Senders eine Chancengleichheit neuer Art an: Sein jüngster Volontärsjahrgang bestehe nur aus Frauen, konstatierte er. Und wo das denn enden sollte, da fehle ja später die Hälfte der Sichtweise auf die Realität ...

So darf ich denn heute, nach 25 Jahren bewegter Gespräche, bewegter Fragen, bewegter Studien und überhaupt bewegter Bewegungen, ein Grußwort des DJV-Bundesvorstands sprechen auf diesem DJV-Journalistinnentag 2008, der den Begriff „Chancengleichheit“ immer noch im Titel führt und ihn nach wie vor – es handelt sich schließlich um einen Frauenkongress – auf Frauen bezieht: FRAU MACHT MEDIEN. Aber immerhin mit zwei provokanten Fragen im Untertitel:

Die erste: Chancengleichheit ausgeschlossen? Überhaupt nicht ausgeschlossen, meine ich, und verweise auf viele für uns positive Entwicklungen im letzten Vierteljahrhundert. Gezielte Förderung von Frauen in den elektronischen Medien beispielsweise; objektivierte Auswahlverfahren in den Journalistenschulen und Hochschulen, bei denen Frauen einfach besser abschneiden; mehr Frauen in hierarchischen Entscheidungspositionen, die Einfluss auf Inhalte und auf Personal nehmen; einzelne Frauennetzwerke, in denen Journalistinnen sich untereinander austauschen und fördern.

Aber – die zweite Frage – Chancengleichheit abgeschlossen? Nicht abgeschlossen, meine ich, und verweise auf strukturelle Karriere-Hürden, auf Gehaltsunterschiede, auf Unvereinbarkeiten zwischen Beruf und Familie und auf die Tatsache, dass Journalistinnen nach wie vor überproportional vertreten sind in Bereichen, die sie sich nicht immer freiwillig ausgesucht haben. Unter den freien Journalisten. Unter den arbeitslosen. – Und unter den kinderlosen. Also:

Spätere Chancengleichheit nicht ausgeschlossen und Diskussionen um Wege dorthin längst nicht abgeschlossen. Diese Wege erlebe ich in Diskussionen von heute als pragmatischer und individueller (vielleicht gar individualistischer?) als in den 80ern. Spannend bleiben diese Diskussionen allemal, und dieser Kongress bietet viel Gelegenheit dazu. Ich werde sie gerne mit Euch nutzen und freue mich darauf. Fast wie vor 25 Jahren.

Und ich danke schon im Voraus dem DJV-Fachausschuss Chancengleichheit mit Mechthild Mäsker, der diesen Kongress zusammen mit Regine Sakowsky und den Kolleginnen und Kollegen der DJV-Geschäftsstelle nun bereits zu siebten Mal engagiert vorbereitet hat. Ich danke den Referentinnen und natürlich den Teilnehmerinnen für Argumente, Ideen und Vorschläge, aus denen der DJV Impulse für seine Arbeit gewinnen kann. In diesem Sinne: Viel Erfolg!



Ulrike Kaiser v.l., Regine Sakowsky v.r.

„In der Schaltzentrale der Macht“

Talk mit Eva Christiansen, Medienberaterin von Angela Merkel im Kanzleramt

Sie macht das normalerweise nicht, sich den Fragen von JournalistInnen zu stellen über ihre Arbeit im Kanzleramt, das Verhältnis zu Angela Merkel, das Image des „Girls Camps“ oder ihre eigene Person. Eva Christiansen bleibt lieber im Hintergrund. Für den DJV-Journalistinnenkongress FRAU MACHT MEDIEN 2008 machte sie eine Ausnahme. In Köln stellte sie sich vielen Fragen – wenn auch die Antworten nicht immer so konkret und offenbarend waren, wie sich das manche ZuhörerIn erhofft hatte. Denn die wirklich intimen und geheimen Details aus der Schaltzentrale der Macht, dem Kanzleramt, mussten schon aus Loyalitätsgründen intim und geheim bleiben. Dennoch ließ Eva Christiansen bei aller Verallgemeinerung eine ganze Menge durchblicken, angefangen von der Selbstverständlichkeit, mit der sie ihre Arbeitszeit nachwuchsbedingt für ihre neue Aufgabe reduzieren konnte über die Bewertung der Kanzlerin bei mancher Mediengeschichte bis hin zum Führungsstil im Kanzleramt.

Es sind ja eigentlich gar nicht so viele Frauen, die die Bundeskanzlerin um sich hat – Beate Baumann und Eva Christiansen, dazu Hildegard Müller. Warum das so genannte Girls Camp sich dennoch solcher medialer Aufmerksamkeit erfreut, kann Eva Christiansen auch nicht so genau erklären. Vielleicht einfach die Tatsache, dass sie schon so lange mit der Kanzlerin arbeiten, dass Merkel sie mitgenommen hat aus der CDU-Zentrale in das Kanzleramt. Wobei ja auch Kanzler Schröder und Kanzler Kohl ihre (langjährig) vertrauten Mitarbeiter hatten. Das Verhältnis zwischen den Frauen, aber auch zu den (sechs) Männern im engsten Zirkel beschrieb Christiansen als sachlich und zielorientiert, vertrauensvoll - wie eng und vertraulich es zugeht, ließ sie indes nicht raus. Aber doch so viel, dass Bildungsministerin Annette Schavan, Kanzleramtsministerin Hildegard Müller, die Kieler Oberbürgermeisterin Angelika Volkquartz und andere Frauen zu einem Netzwerk gehören, dass sich Angela Merkel in den vielen Jahren ihrer politischen Tätigkeit aufgebaut hat.

Mancher Mann mag dazu gehören – aber wer und wie viele? Das bleibt Spekulationen überlassen. Und das Verhältnis der Machtzentrale und der machtbewussten Frau Merkel zu den machthungrigen Ministerpräsidenten dieser Republik – das wird sich auch weiterhin eher an Körpersprache und mancher Replik ablesen lassen müssen. Denn Eva Christiansen ließ sich leider trotz Nachhakens nicht entlocken, was Angela Merkel nach dem berühmten Frühstück mit Edmund Stoiber wirklich gedacht hat. Noch was die Dame davon hält, wenn der joviale schleswig-holsteinische Landesvater Carstensen die Kanzlerin mit den Worten, „na, wie geht di dat, Angela, mien Deern“ umarmelt. Die Gelassenheit der Kanzlerin, so ließ Christiansen durchblicken, erschüttert so etwas jedenfalls wenig.

Und was macht nun so eine Medienberaterin der Kanzlerin eigentlich genau? Themen langfristig vorbereiten, gucken, welche Medien sich für die Veröffentlichung oder die Verbreitung eines (möglicherweise komplexen) Sachverhalts am ehesten eignen, wo die Kanzlerin geschickterweise auftritt oder wem sie ein längeres Interview geben sollte. Kampagnen, die es strategisch vorzubereiten gilt. Die Abstimmung mit der Regierungspressestelle. Inhaltliche und taktische Vorbereitung von Medienterminen. Dinge eben, die nicht mit dem aktuellen Tagesgeschäft zu tun haben. Denn eines macht Eva Christiansen auch klar: der Job einer Regierungssprecherin ist mit der Familie nicht vereinbar. Die Arbeit im Hintergrund auf Teilzeitbasis schon. Manchmal vermisse sie die Hektik, das Nah-dran-sein am Geschehen, die Aufregung der Zeit, als sie noch mitten im Presserummel stand, sagte Eva Christiansen, aber

auch der neue Job habe viele Vorteile. Wieder für ein Wirtschaftsunternehmen zu arbeiten, kann sie sich jedenfalls nicht so gut vorstellen.

Zum Umgang mit Journalistinnen – und Journalisten – meinte Christiansen, dass die Frauen vielleicht kritischer mit Merkel umgehen würden – dass es aber auch im politischen Journalismus insgesamt doch mehr Männer gebe. Und zum Führungsstil von Angela Merkel sagte sie nur, dass der sachlich und offen und konkret sei – und es durchaus manchmal fröhlich zugehe im Girls Camp. Da Eva Christiansen bereits häufiger mit weiblichen Vorgesetzten zu tun hatte, hat sie jedenfalls mit dem Führungsstil von Frauen kein Problem und sieht eher geringe Unterschiede zum Führungsstil von Männern.

Wie viel Einfluss auf die Kanzlerin sie selbst, Eva Christiansen, hat, das mochte die Medienberaterin nicht so genau sagen. Eher vielleicht auf Themen bezogen, als auf Entscheidungen, das ließ sich aus ihren geschickt ausweichenden Antworten schließen. Und dass es dabei nicht um Kleidung und Frisur von Angela Merkel geht. Aber das hatten die Journalistinnen beim DJV-Kongress ohnehin nicht wirklich angenommen.

Auf die Schlussfrage schließlich, was denn die zweijährige Sophie-Leonor mal werden soll, Medienberaterin wie die Mutter oder Bundeskanzlerin, zeigte sich Eva Christiansen unschlüssig – aktueller Berufswunsch des Kindes ist Zauberin. Eine Ausbildung, die sich ja durchaus als hilfreich erweisen könnte, wenn frau Medienberaterin oder Kanzlerin wird...

Forum 1: Eva kommuniziert anders
Kommunikationsprobleme zwischen den Geschlechtern
Referentin: Birgitta Schulte (freie Journalistin, Buchautorin)

1. Frauen haben im Gegensatz zu Männern keine Sprache. Für Untenrum.

Sagt Charlotte Roche (30J.), frühere VIVA-Moderatorin, Schauspielerin und Sängerin, in ihrem kurz vor dem DJV-Journalistinnentag veröffentlichten Roman „Feuchtgebiete“.

Sie kenne keine Frau, die Sex-Phantasien habe und darüber rede. Junge Frauen redeten auch nicht mit ihren Freundinnen über Ausfluss, das weibliche Sexualorgan sei für sie „unaussprechlich“. „Männer können einfach schon so viel und sind schon so weit mit ihrer Sexualität. Sie haben für alles Wörter, sie kultivieren ihre Phantasien, können und wollen sie aus dem Stegreif erzählen. Männer haben Kosenamen für ihr Geschlechtsorgan.“

Ob wir das glauben können? Wenn von „manchen Männern“ „einigen Männern“ die Rede wäre, vielleicht schon eher. Die These wird allerdings erst dann öffentlichkeitsstauglich, wenn eine sagt „Frauen im Gegensatz zu Männern“. „Viele Frauen“ würde nicht reichen, erst die Polarisierung hat Aufmerksamkeitswert. (sub)kulturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden auf diese Weise erneuert, bestätigt, befestigt. „Gender“ wird so erzeugt. Und ein angeblicher „Feminismus“ auch.

Wollen Sie hören, was die Jungs geantwortet haben? Fabian Fuchs auf www.jetzt.de antwortet auf die „Mädchenfrage“ vom 22.2.08, in der Charlotte Roches These noch einmal formuliert wurde:

„Jungs denken sich für gar nichts Kosenamen aus, also auch nicht für ihren Penis. ... Das Geschlechtsteil ist ein Norm-Körperteil ohne Rufnamen. ... Das ist, wenn ihr so wollt, eine noch viel größere Tabu-Landschaft als bei Euch. Weil sie nicht einmal vernünftig und öffentlich kartographiert ist, sondern sich immer noch viel zu oft an dem lang hangelt, was Stamm-tisch- und Macho-Kultur definiert haben, was unsere Väter von ihren Vätern fraglos übernommen haben. Und wo euch nur mal das richtige Wort für euer Geschlechtsteil fehlt, fehlt uns gleich ein Wort für die ganze Thematik.“

Dem möchte frau zustimmen. Einen Hinweis gibt Charlotte Roche uns aber sicherlich: Männer kommunizieren anders. Wenn wir mal aus Gründen besserer Darstellbarkeit für eine kurze Weile bei der Verallgemeinerung bleiben. Manche nennen es Boasting (englisch.: „Über die eigenen Errungenschaften mit zuviel Stolz reden“), wofür es auf Deutsch nur weniger treffende Wörter gibt wie etwa ‚Angeberei‘. Wie wär’s also mit These 2:

2. Männer schaffen es, ihre Leistungen darzustellen, Frauen seltener.

Lassen wir das erst einmal so stehen und hören uns an, was Christina Thürmer-Rohr, Jahrgang 1936, inzwischen emeritierte Professorin mit dem Schwerpunkt feministische Forschung im Studiengang Erziehungswissenschaften an der TU Berlin, formulierte:

3. Frauen betreiben redend „selbsttätige Unterdrückung“.

Frauen sind aufmerksamere Hörerinnen, sie unterstützen ihr Gegenüber durch Satzvollendung, Abschwächung, bestätigende Einwürfe, interessierte Fragen, zustimmendes Kopfnicken, ermunternde Signale oder Lächeln. Sie tun, was die amerikanische Linguistin Pamela Fishman in den späten Siebziger Jahren „conversational shitwork“ nannte.

„Typische“ Kommunikationsweisen, so sagt die Salzburger Kommunikationswissenschaftlerin Elisabeth Klaus, dienen in unserem Kulturkreis der Herstellung von Frauen als minderwertige Wesen, und Frauen leisten vorauseilenden Gehorsam. Dennoch gilt:

„Weibliche und männliche Kommunikationsstile sind eine empirisch zu beobachtende differente Ausprägung des Kommunikationsverhaltens:

Eine unterschiedliche Gewichtung der Charakteristika und Ziele von kommunikativen Handlungen durch (einige) Frauen und (einige) Männer.

Kommunikationsstile determinieren das Verhalten von Männern und Frauen nicht und enthalten die Möglichkeit der Grenzüberschreitungen, weil sie auf einer gemeinsamen Sprachkultur beruhen“ (Elisabeth Klaus: Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung. Wien 2005).

Also: nichts ist festgelegt, genetisch bedingt oder natürlich. Aber es gibt Für-viele-typisches und das wollen wir uns vergegenwärtigen.

Beim männlichen Kommunikationsstil finden wir mehr dominante Merkmale wie: Gleichzeitig Sprechen (Überlappung), Unterbrechen, Zwischenfragen, das Gesprächsthema Bestimmen und dominante Sprechhandlungen wie: Korrigieren, Kritisieren, Belehren, Bevormunden, Angreifen, Vorwürfe Machen ungewaltsame Sprechhandlungen wie: Verspotten, Bloßstellen, Demütigen, Anpöbeln.

Der weibliche Kommunikationsstil enthält mehr nicht-dominante Merkmale: bei Unterbrechung Anhalten, auf Redeerteilung Warten, um Redeerteilung Bitten und nicht-dominante Sprechhandlungen wie: Sich Verteidigen, Sich Rechtfertigen.

Nehmen wir das erst einmal so hin. Denn die nächste These lautet:

4. Der weibliche Gesprächsstil ist angenehm für andere, er verzichtet auf Durchsetzung

Das belegt die Forschung nach Elisabeth Klaus auch für Journalistinnen. Sie zeigen eine Vorliebe für „weiche“ Interviewformen. Richtig, die Talkshow, die „Hart aber fair“ heißt, leitet ein Mann. Wenn Männer nun als Teilnehmer in die Talkshow oder eine Fernsehdiskussion eingeladen sind, dann gilt:

5. Männer dozieren, Frauen hören zu

Die Redebeiträge der Männer sind mindestens doppelt so lang wie die der Frauen. Das belegt Senta Trömel-Plötz in ihrem bei Frauenoffensive 2007 wieder aufgelegten Band „Frauensprache: Sprache der Veränderung“ mit ihrer Analyse einer Fernsehdiskussion im Schweizer Fernsehen vom 14. Juli 1980: „Opernhauskrawalle. Haben die Massenmedien versagt? Ein Gespräch zwischen Politikern und Publizisten.“

Senta Trömel-Plötz war die erste Linguistin in Deutschland, die im Anschluss an die amerikanische Diskussion zeigte, dass Frauen auch durch Sprachverhalten diskriminiert werden. Sie war damals an der Universität Konstanz und veröffentlichte 1978: „Linguistik und Frauensprache“. 1984 sprang ihr Luise Pusch bei mit dem Aufsatz: „Der Mensch ist ein Gewohnheitstier, doch weiter kommt man ohne ihr“. Mann glaubte ihnen nicht. Beide verloren auf diese Weise die definierte wissenschaftliche Reputation und die Möglichkeit, an der Universität Geld zu verdienen.

Mit dem Gespräch über die Zürcher Jugendkrawalle 1980 analysiert Senta Trömel-Plötz einen politischen Diskurs, in dem es um Macht und Herrschaft geht, um die Frage „Wer stellt das wahre, objektive Bild der Jugendkrawalle dar?“ Aber auch die Untersuchung des universitären Diskurses, beforcht u.a. von Barbara und Gene Eakins 1978, hatte dasselbe Ergebnis:

Männer reden öfter und ohne Ausnahme länger. Die längsten Wortbeiträge der Frauen sind kürzer als die kürzesten Wortbeiträge der Männer.

Das zeigt sich auch bei Lesungen und Vorträgen (Melanie Swacker 1976): Männer stellen die erste Frage und fragen länger oder stellen mehrere Fragen oder kommentieren gleich.

Jetzt könnten wir eben einmal einen Überlegungsblick auf Schlussfolgerungen werfen: Wie verhalte ich mich in Vorstellungsrunden, in öffentlichen Diskussionen mit gemischtem Publikum, wenn ich zum Saalmikrofon gehe? Wie verhalte ich mich als Interviewerin im Live-Interview oder Radiogespräch oder als Moderatorin eines Talks gegenüber einem Mann oder einer Frau?

Senta Trömel-Plötz zog damals den Schluss: ‚am politischen Diskurs kann man sehen, es ist eine hergestellte Diskriminierung der Frau. Es gibt eine implizite Regel und die lautet: Frauen haben kein Rederecht, Männer sind mehr wert als Frauen.‘

Deborah Tannen, die amerikanische Linguistin, hat eine andere Erklärung (Deborah Tannen: Du kannst mich einfach nicht verstehen. Warum Männer und Frauen aneinander vorbeireden. München: Goldmann 2004). Die hierarchischen Geschlechterverhältnisse des Patriarchats bestehen trotz vieler Veränderungen und Neubewertungen zwar immer noch, aber wir müssen nicht hinter jedem Sprechakt von Männern einen aggressiven Machtwillen vermuten. Männern und Frauen ist schlicht etwas Unterschiedliches wichtig.

Dennoch zitiert auch Deborah Tannen die deutschen Sprichwörter:

6. Frauen schnattern wie die Gänse
oder: Eher trocknet die Nordsee aus als der Redefluss einer Frau -

- im Haus. Am Frühstückstisch etwa. Oder abends, wenn der Mann nach Hause kommt. Er bleibt einsilbig, sie erzählt alles, was sie den Tag über beschäftigt hat. Es stimmt eben: Frauen kommunizieren anders. Männer auch. Es gibt unterschiedliche Kommunikationsstile. Und wenn man damit nicht rechnet, kommt es zum Beziehungsknatsch.

Der Unterschied ist: Für Männer sind Gespräche Information. Für Frauen sind Gespräche Interaktion.

Für Frauen ist die Sprache der Konversation in erster Linie „Beziehungssprache“ – „rapport-talk“ (rapport = harmonisches Verhältnis zwischen ...), eine Möglichkeit, Beziehungen zu knüpfen, Gemeinschaft herzustellen – etwas Privates.

Und selbst an die öffentlichsten Situationen kann eine Frau herangehen wie an ein privates Gespräch. Deborah Tannen berichtet von einer Vereinsvorsitzenden, die in einer Sitzung ihren Vorstoß für eine öffentliche Situation mit einem Beispiel aus dem Telefongespräch mit ihrer Mutter begründet. Hier lässt sich nachvollziehen, was deutsche Linguistinnen Deborah

Tannen vorwerfen – ihre Beispiele seien konstruiert. Vielleicht ist aber auch nur die Darstellung von Sprechhandlungen durch das geschriebene Wort so mühselig. Deborah Tannens Grundannahme ist jedenfalls durch Untersuchungen zum moralischen Urteil von Männern und Frauen gestützt (Carol Gilligan: Die andere Stimme. Zuerst 1982: "In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development"). Frauen und Männer haben eine unterschiedliche Ethik, sie leben – historisch-kulturell so entstanden – in unterschiedlichen Welten, in der Welt des Wettbewerbs und der Welt der Beziehungen. Deshalb kann eine Frau ihre Argumente für das Öffentliche aus der privaten Beziehungswelt beziehen und wird nicht bemerken, dass das für Männer anstößig ist. Deren Sprache ist „Berichtssprache“ – „report-talk“. Für sie sind Gespräche ein Mittel der Bewahrung von Unabhängigkeit und ein Mittel zur Statusaushandlung. Sie werden sich nicht die Blöße geben und öffentlich erzählen, einen Rat von der eigenen Mutter angenommen zu haben. Aber für sie gilt umgekehrt: selbst die privatesten Situationen lassen sich wie ein öffentliches Gespräch behandeln.

Gespräche werden öffentlich, je mehr Leute an ihnen teilnehmen, je weniger man sich kennt, je größer die Statusunterschiede. Für viele Frauen wird eine Situation aber schon öffentlich, sobald ein Mann dabei ist. Auch diese Empfindung ist historisch hergestellt. Im 18. Jh. („Er ist die Sonn, sie ist der Mond.“), als sich die Sphären „Öffentlichkeit“ und „Privatheit“ ausdifferenzierten und die Geschlechter jeweils zugewiesen wurden, formte sich männlicher und weiblicher Geschlechtscharakter und damit die „selbsttätige Unterdrückung“ der Frauen.

Frauen neigen dazu, selbst in öffentlichen Situationen den „rapport-talk“ zu benutzen. Nehmen wir das Beispiel Redaktionskonferenz:

Die Aussagen von Frauen sind nachprüfbarer, denn oft messen Frauen eine Aussage an der eigenen Erfahrung, bevor sie reden. Sie haben daher meistens ein konkretes Beispiel zur Hand. Sie gehen in ihren Argumentationen vom eigenen Beispiel aus oder von dem anderer, auch unterlegener Personen. Und das ist der Grund, so Deborah Tannen, warum ihre Argumente bei Kollegen nicht ins Gewicht fallen. Die Männer übertragen die Abwertung der benannten unterlegenen Personen auf die sprechende Frau. Sie gehen, lang gestählt in der Welt des Wettbewerbs, anders vor. Männer stellen kategorische Behauptungen auf. Richtig oder falsch – das ist für den Sieg nach Punkten oft gar nicht entscheidend.

7. Erst ich, dann ich. Männer können nicht zuhören.

Zuhören ist etwas Langsames, es signalisiert Interesse an der Welt, Interesse an anderen. Es widerspricht damit einer dominanten Kultur, sagt Gabriella Herpell in SZ-Magazin vom 29.2.2008 und fügt an: die etymologische Verwandtschaft von Hören – horchen – gehorchen ist nicht zufällig. „Zuhörende waren seit je die, die auf andere hören mussten: Schüler, Gläubige, Frauen, Untergebene.“ Da haben wir es also wieder, Frauen wurden historisch kulturell und werden immer wieder in die unterlegene Position hineinsozialisiert. „Wer zuhört, verzichtet auf Selbstpräsentation“ sagt die Berliner Erziehungswissenschaftlerin Christina Thürmer-Rohr. „Und hat Angst zu verschwinden, zu kurz zu kommen.“

Man kann es aber mit Deborah Tannen auch anders anschauen. Die erzählt, wie das Mittagessen bei einer Konferenz verlief, nämlich nach dem Muster „Erst ich, dann du, dann wir beide“. Solange sie einer Frau gegenüber saß, mündete das wechselseitige Zuhören nicht in einem Verlust, im Gegenteil. Das änderte sich, als sich ein Mann dazu setzte.

Er nahm das von der Frau Gesagte zum Anlass der eigenen Selbstdarstellung, er agierte am Rande des von der Frau genannten Themas. Möglich ist auch, dass Männer die Frau einfach

provozieren oder sie wechseln das Thema.

Das ist in solchen Situationen notwendig, damit sie ihren Sachverstand ausspielen und Überlegenheit beweisen können. Frauen dagegen neigen eher dazu, ihren Sachverstand herunterzuspielen als ihn offen zu zeigen, besonders dann, wenn Unterlegene im Raum sind. Sie gleichen sich auch im Sprachniveau oder in paraverbalen Gewohnheiten (ähhs und mmhs) an. Um Beziehung herzustellen, bemühen sie sich um Gleichheit. Das kann zur Falle bei Interviews mit weniger gebildeten Gesprächspartnern werden, wenn sie im Wortlaut gesendet werden sollen.

Frauen verhalten sich oft so, als ob Sachwissen etwas wäre, was man verbergen müsse. Sie erinnern sich – unbewusst –, dass Frauen, die ihr überlegenes Wissen zeigten, Ablehnung auslösten, nicht Respekt. Die dem Geschlechterstereotyp widerspricht, wird unbewusst bestraft. Das ist die Erfahrung, die Frauen in Führungspositionen immer wieder machen müssen. Sie werden nicht an dem gemessen, was sie tun, sondern an dem, was von Frauen erwartet wird.

Das können wir als Frauendiskriminierung deuten wie Senta Trömel-Plötz. Wir können aber auch mit Deborah Tannen in eine ungewohnte Richtung denken:

Es kann nämlich ein Zeichen von Respekt und Gleichbehandlung sein, wenn Männer die Autorität einer Frau in Frage stellen. Sie bieten ihnen dann die Rochade an wie sie es einem Mann gegenüber tun würden. In solchen Situationen resultiert die Ungleichbehandlung nicht aus dem Verhalten der Männer, sondern aus dem unterschiedlichen Gesprächsstil. Frauen verlieren das Wortgefecht, denn die meisten sind kaum darin geübt, sich gegen Herausforderungen zu verteidigen, die sie als persönliche Angriffe gegen ihre Glaubwürdigkeit verstehen.

Es würde uns Frauen nicht schaden, etwas konfliktfreudiger zu werden. Es würde aber auch den Männern nicht schaden, Neues auszuprobieren. Wie wär's mit „Gegenseitiger Abhängigkeit“ statt mit gleichberechtigtem Wettbewerb? Auch ein Mann braucht andere, die ihm zuhören, ihm zustimmen und ihm erlauben, als erster seine Meinung äußern zu dürfen und damit die Führung übernehmen zu können. Aber so weit sind wir noch nicht. Noch bleibt zu konstatieren:

8. Männer schneiden Frauen das Wort ab.

Deborah Tannen erzählt ihren Lieblingswitz. Ein Richter fragt Frau und Mann nach dem Scheidungsgrund. Die Frau antwortet: „Mein Mann hat zwei Jahre nicht mit mir gesprochen.“ Auf die erstaunte Nachfrage des Richters antwortet der Mann: „Ich wollte sie nicht unterbrechen.“

Das ist ein netter Witz, denn er spielt mit den Stereotypen: Männer unterbrechen Frauen öffentlich und die Quasselstrippen aus dem Privatbereich unterbrechen ihre Ehemänner. Tatsächlich werden sie von den meisten wissenschaftlichen Untersuchungen bestätigt. Die Aussage „Männer unterbrechen Frauen“ ist jedoch die Folge einer schematisierten Zählweise. Deborah Tannen plädiert dafür, sich dem entgegen die Sprechakte ganzheitlich anzuschauen und das Thema des Gesprächs, die Absicht des Unterbrechenden, die Reaktion auf die Unterbrechung und die Folgen der Unterbrechung für die Konversation mit anzusehen. Ihr Ergebnis: Ob ein Gesprächspartner eine Frau dominiert, hängt nicht von der Unterbrechung an sich ab, sondern von seinen Intentionen.

Es kommt auch gar nicht so selten vor, dass eine Frau eine Frau unterbricht. Frauen spre-

chen kurze Strecken parallel und stellen auf diese Weise Beziehung her. Die Überlappung ist also kooperativ. Das kann uns auch in einem Radiogespräch so gehen, die Überlappungen sind ein Anzeichen für Rapport, sie klingen aber dennoch unangenehm, weil es in unserer Kultur als höflich gilt, andere ausreden zu lassen. Deshalb können sich Männer beklagen:

9. Frauen fallen Männern ins Wort.

Männer fühlen sich oft schon dann unterbrochen, wenn Frauen zustimmende oder bestätigende Kommentare abgeben oder vorwegnehmen, was der Mann sagen wollte. Männer sehen darin Versuche, Kontrolle auszuüben. Frauen, die mit Gesprächen Ziele des Miteinander verfolgen, kommen gar nicht auf die Idee, dass sie kontrollierend wirken könnten. Und sie sind wehrlos ausgeliefert, wenn ein Mann das Ruder an sich reißt. Wenn einer die Gesprächsrichtung ändert, ein neues Thema anschlägt, anstatt auf die Angebote einer Frau einzugehen, empfinden sie das nicht als Spieltaktik, sondern als Verletzung der Spielregeln.

10. Klatsch ist weiblich

Könnte sein. Denn Klatsch kommt von Klatschen. Das ist ein Ausdruck vom Waschplatz, wo durch Schlagen die anstößigen Flecken aus der Wäsche entfernt wurden. Auch unser Wort „Durchhecheln“ erinnert noch daran, dass das Gespräch über andere eine Nebentätigkeit bei der Flachsbearbeitung war. Oder „jemandem am Zeug flicken“. Auch das geschah wohl, während die Frauen Wäsche ausbesserten.

Bei Männern, so Birgit Althans von der FU Berlin, heißt Klatsch „Informationsaustausch“. Das ist eine Arbeit an sich, die im 18. Jahrhundert in Kaffeehäusern und bis heute in Clubs vorgenommen wird - eine wichtige Voraussetzung für Politik und Handel. Bei Männern darf sie deshalb nicht mit Genuss verbunden sein. Männer sehen in ihrem Informationsaustausch ein Kräftemessen. Sie lästern über Chefs, Kollegen und andere.

Mary Catherine Bateson erinnert sich, dass ihre Mutter, Margaret Mead, zu ihr sagte: Du wirst nie eine gute Anthropologin, du interessierst dich nicht genügend für Klatsch, also für Alltagserlebnisse. Private Details weiterzugeben ist die erwachsene Form von Geheimniserzählen, sagt Deborah Tannen, die Form, in der Mädchen- oder Frauenfreundschaft geschieht, passiert und stabilisiert wird. Und Freundschaft hergestellt wird. Wer nichts weiterzuerzählen hat, dem fehlt eine Münze im sozialen Austausch.

11. Frauen sind nicht witzig

Was dauert länger: einen Schneemann zu bauen oder eine Schneefrau? Einen Schneemann, da muss noch der Kopf ausgehöhlt werden.

Warum sind Blondinenwitze so schlicht? Damit auch Männer sie verstehen. Witze dieser Art, so Karin Hertzler und Christine Wolfrum (Karin Hertzler, Christine Wolfrum: Lexikon der Irrtümer über Männer und Frauen. München, Zürich: Piper 2003) sind heutige Gegenangriffe gegen die soziale Diskriminierung, aber noch immer gilt: Frauen schrecken eher als Männer davor zurück, Witze in großen Gruppen zu erzählen.

Frauen sind lockerer drauf, wenn sie nur unter Frauen sind. Mercilee Jenkins (San Francisco State University) fand heraus, dass Witzerzählerinnen sich spontan in ein laufendes Gespräch einschalten, sie beziehen sich dann selbst mit ein, stellen Vertrautheit her und beziehen sich auf andere.

Männer dagegen habe eine Reihe von Standardwitzen, mit denen sie andere Männer herausfordern oder ausstechen.

Deborah Tannen weiß, das ist öffentliches Sprechen. Ein Sprecher stellt sich in den Mittelpunkt und stellt seine Fähigkeiten unter Beweis. So stellt er Status her. Da ist wieder der Unterschied. Öffentlichkeit entsteht für viele Frauen eben schon dann, wenn Männer dabei sind, selbst im Wohnzimmer.

Martina Werner, einzige Frau neben den Redakteuren des Satiremagazins „Titanic“, meint: „Frauen denken fälschlicherweise, böse zu sein, sei unweiblich. Bei vielen Witzen haben sie Berührungsängste. – Weiblicher Humor ist vor allem harmlos. Frauen fürchten sich davor, ein Attribut der Weiblichkeit zu verlieren, wenn ihr Witz nicht niedlich und nicht freundlich ist. So überlassen Frauen die Zoten lieber den Männern. Mein Lieblingstitelbild: eine Frau gießt sich lasziv Wasser über den nackten Körper, Unterzeile: ‚Frauen sind zu doof zum Trinken‘. Am humorlosesten sind übrigens Mütter. Wenn es um ihre eigenen Kinder geht, hört der Spaß auf.“

Was die These von Deborah Tannen wieder erhärtet: Frauen geht es um die Beziehung. Da lassen sie nicht von anderen einen Keil zwischen sich und ihre Kinder treiben, in dem sie sich verführen lassen, über sie zu lachen.

Hier kann man zudem wiederum sehen, wie ein Essentialismus produziert wird. Mütter sind humorlos. Weiblicher Humor ist niedlich. Es ist ganz wichtig, dass wir hier das „Fälschlicherweise“ und „Bei vielen Witzen“ mitlesen und nicht auf die Generalisierung hereinfallen. Martina Werner selbst ist ein ja Beispiel dafür, dass eine Frau sich die Freiheit nehmen kann, anders zu empfinden oder sich anders zu verhalten. Die Missfits haben das auch getan, Anke Engelke, Hella von Sinnen – wer fällt ihnen noch ein? Es ist, wie die Kasseler Professorin Mechthild Bereswill, die lange als Kriminologin geforscht hat, betont: bislang konnten wir gar nicht denken: Frauen sind Täterinnen oder Männer sind Opfer. So festgezurr sind die Geschlechterstereotype und so gebietend die Erwartungen, dass wir sie – doing gender – durch Überhören der entsprechenden Nachrichten immer wieder mitbefestigt haben. Jetzt erst ist die Zeit angebrochen, in der – junge - Frauen die Kraft aufgebracht haben, sich anders zu definieren: als Kriminelle konstruieren sie sich als ein neues Bild von Weiblichkeit. Und das tut Martina Werner mit ihrem aggressiven Witz auch. Kehren wir also zu unserer Anfangsthese zurück:

12. Männer schaffen es, ihre Leistungen darzustellen, Frauen seltener.

Viele Frauen schrecken davor zurück, ihre Leistungen öffentlich zur Schau zu stellen, weil sie fürchten, dann weniger liebenswert zu sein. Mit der Statusbrille betrachtet, erscheinen sie als unsicher und selbstzweiflerisch und werden systematisch unterschätzt. Wenn Frauen aber öffentlich auftrumpfen, werden sie an den Normen für gute Weiblichkeit gemessen.

Männer fühlen sich als Individuum in einer hierarchischen sozialen Ordnung, in der sie entweder unter- oder überlegen sind. In dieser Welt sind Gespräche Verhandlungen, in denen man die Oberhand gewinnen will und sich gegen andere verteidigt, die einen herumschubsen wollen. Der Schlüssel zum Verständnis: Es geht um Unabhängigkeit und um Status: „Als Menschen sind wir getrennt und anders“.

Frauen fühlen sich als Individuum in einem Netzwerk zwischenmenschlicher Beziehungen. In dieser Welt sind Gespräche das Herstellen von Nähe, Verhandlungen, in denen man Bestä-

tigung und Unterstützung geben möchte und Übereinstimmung erzielen will. Der Schlüssel zum Verständnis: Es geht um Intimität und Bindung:
„Als Menschen sind wir uns nah, und wir sind gleich“.

Männer und Frauen sprechen verschiedene Sprachen, der Terminus heißt „Genderlekte“, aber weder die einen noch die anderen sprechen denselben Genderlekt ein Leben lang. Der hängt nämlich von der Geschlechtsidentität eines Menschen ab und die verändert sich vom Mädchen zur Frau, vom Jungen zum Mann oder auch von der männlich identifizierten bur-schikosen Vattertochter über die Frauenliebende zur femininen Geliebten eines Mannes oder, oder, oder. Da sind ja alle Richtungen frei.

Wie die Geschlechterrolle ausgestaltet wird, das ist offen, zumindest bis zu einem gewissen Maß, aber wir können nicht nicht-handeln. Mit jeder Bewegung, mit jeder Lautäußerung erschaffen wir uns als Geschlechtswesen neu und damit auch die Asymmetrie zwischen den Geschlechtern. Jedenfalls in unserer Gesellschaft, die einen großen Wert auf die Polarität legt. Weiblich und Männlich sind Ordnungskategorien, auf die verzichtet die Gesellschaft nicht. Sie zwingt uns, der Ordnung halber, durch verschiedene Toilettentüren zu gehen. Wir können uns aber auch wirklich nur schwer davon lösen, weil diese symbolische Ordnung auch in die Sprache und das Denken eingeschrieben ist.

Dennoch würde es sich lohnen, wenn beide Geschlechter voneinander lernten, vor allem, was die Kommunikationsstile angeht. Am besten wäre es, wenn alle flexibel wären, wenn jeder und jede so bewusst sein könnte, dass alle ihren jeweiligen Kommunikationsstil erkennen und ihn ändern, wenn er gerade nicht sehr dienlich ist. Das ist ziemlich schwierig, weil nicht nur das Verhalten, sondern oft auch das Selbstbild geändert werden muss, damit sich die Botschaft ändert. Realistischer ist, die Botschaft des anderen verstehen und einordnen zu lernen, ein weiteres Ohr zuzuschalten wie Friedemann Schulz von Thun, Psychologie-Professor aus Hamburg, sagen würde. Oder auf die Metaebene zu steigen und das eigene Verhalten zu erklären.

Birgitta M. Schulte

Birgitta M. Schulte ist Freie Journalistin. Sie arbeitet für den Hörfunk und Printmedien mit dem Themenschwerpunkt Bildung. Sie ist ausgebildete Coach (ZWW Bielefeld), Moderatorin und Gender-Trainerin.

www.birgittam-schulte.de

www.journalistinnen.de

www.gender-netzwerk.de

DEFINITION KOMMUNIKATIONSSTILE

Weibliche und männliche Kommunikationsstile sind eine empirisch zu beobachtende differente Ausprägung des Kommunikationsverhaltens:

Eine unterschiedliche Gewichtung der Charakteristika und Ziele von kommunikativen Handlungen durch (einige) Frauen und (einige) Männer.

Kommunikationsstile determinieren das Verhalten von Männern und Frauen nicht und enthalten die Möglichkeit der Grenzüberschreitungen, weil sie auf einer gemeinsamen Sprachkultur beruhen

(Elisabeth Klaus: Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung. Wien 2005).

WEITERE LITERATUR:

Deborah Tannen: Du kannst mich einfach nicht verstehen. Warum Männer und Frauen aneinander vorbeireden. München: Goldmann 2004

Helga Kotthoff: Communicating Gender in Context. Amsterdam 1997

Senta Trömel-Plötz: Frauensprache: Sprache der Veränderung. München: Frauenoffensive 2007

Karin Hertzler, Christine Wolfrum: Lexikon der Irrtümer über Männer und Frauen. München, Zürich: Piper 2003

Gendersensibilisierung, Texte zur Einführung

Inhalt

1. Was meint „Gender“? 4
2. Sprache schafft Bewusstsein 8
3. Wie wir ZuhörerInnen gewinnen oder ... Von der Wirkung der Sprache 11
4. Wenn Frauen mit Männern in Verhandlung treten 15
5. Ansprache in Texten 17

VORWORT

Europa am 8. März 2008. In Deutschland ist Angela Merkel Bundeskanzlerin. Ihre Familienministerin Ursula von der Leyen stellt ihr „Aktionsprogramm Wiedereinstieg“ vor, das Müttern die Rückkehr ins Berufsleben erleichtern soll.

In Hessen kämpft Andrea Ypsilanti um das Amt der Ministerpräsidentin. In Brüssel treffen mehr als 50 hochrangige Politikerinnen, unter ihnen US-Außenministerin Condoleeza Rice und Finnlands Staatspräsidentin Tarja Halonen, zu einer Konferenz zusammen. Sie machen darauf aufmerksam, dass Frauen nach wie vor von Führungspositionen in Politik und Wirtschaft ausgeschlossen sind, dass sie vor allem die Inhalte nicht mitbestimmen. Nun sollen globale Netzwerke geschaffen werden, wie das der „Women World Leaders“. Zu dem zählt auch Angela Merkel.

In der politischen und gesellschaftlichen Berichterstattung der Medien spielt die Kategorie „Geschlecht“, spielt „Gender“ eine Rolle, eine bedeutendere als bislang. Die Differenzen und Gleichheiten zwischen den Geschlechtern werden in Bild, Text und Ton genauer wahrgenommen. Es wird künftig schwerer fallen, mit Stereotypen männliche und weibliche Lebenswirklichkeiten zu simplifizieren. Für Journalisten und Journalistinnen, die sich die Kompetenz gendersensiblen Schreibens und Arbeitens erworben haben, eine gute Zeit. Was das bedeuten könnte, „gendersensibel“ zu schreiben und zu arbeiten, dazu möchten wir Ihnen einige Anregungen geben.

Birgitta M. Schulte
Rüdiger Offergeld

1. Was meint „Gender“?

„Gender“ sagt im Englischen kurz und bündig, was im Deutschen nur umschrieben werden kann. Es gibt dort nämlich zwei Begriffe: „Sex“ für biologisches und „Gender“ für soziales, historisch gewachsenes, kulturell bestimmtes Geschlecht. Der Psychiater Robert Stoller (1924 – 1991) führte den Begriff 1968 in die Wissenschaft ein. Sein Ausgangspunkt: Forschungen zu Transsexualität bei Jungen, die der Überzeugung waren, im falschen (männli-

chen) Körper zu stecken. Stoller wollte ihre Identitätsvorstellung von der Ebene der Chromosomen, der Hormone, der Anatomie trennen. Aufgegriffen wurde der Begriff „Gender“ von feministischen Theoretikerinnen in den USA, die die europäische und die deutsche Diskussion wesentlich beeinflusst haben.

Die Betonung des „sozialen Geschlechts“, der „Geschlechterrollen“ beruht auf der Wahrnehmung der Differenz der Geschlechter. Der „kleine Unterschied“ ist wirklich nicht so groß¹, aber er beeinflusst in hohem Maße die sozialen Beziehungen. Weil „Männlichkeit“ mit mehr positiven Werten verknüpft ist als „Weiblichkeit“ entsteht eine Hierarchie, vor allem in der Zuweisung des sozialen Status. Es gibt ein sozioökonomisches und ein politisches Machtgefälle zwischen Männern und Frauen. Simone de Beauvoir, „Gendertheoretikerin vor der Zeit“, hat das schon 1949 mit ihrem Titel „Le Deuxième Sexe“ (deutsch: „Das andere Geschlecht. Sittlichkeit und Sexus der Frau“) sichtbar gemacht. Seitdem variieren die Positionen in der Theoriedebatte zwischen solchen, die die Geschlechterdifferenz mehr mit körperlichen Unterschieden verknüpfen und sich dem Vorwurf des Biologismus aussetzen (Christa Mulack), und solchen, die Geschlecht ausschließlich für sozial konstruiert halten (Judith Butler). Der (philosophische) Begriff der Konstruktion meint hier Motorik, Gestik, Kleidung, Auftritt – den eigenen Blick in den Spiegel und die Wahrnehmung durch andere. Inzwischen ist klar: auch das biologische Geschlecht ist historisch veränderlich und kulturell geformt. Mädchen bekommen heute ihre erste Regelblutung ein Jahr früher als noch vor vierzig Jahren. Das hat mit der guten Ernährung der Menschen zu tun, die in Europa keinem Krieg ausgesetzt waren – Ergebnis gesellschaftlichen Handelns.

1 Die Abweichungen innerhalb eines Geschlechts sind größer als die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, so die Aussagen der Androgynieforschung

„DOING GENDER“ - GESCHLECHT WIRD GEMACHT

Geschlecht ist nicht bloß etwas, was wir haben, sondern etwas, was wir tun und was mit uns getan wird. Doing Gender heißt im Englischen: Geschlecht wird gemacht! Doing Gender ist die aktive und passive Beteiligung an der „Herstellung von Geschlecht“. Geschlecht entsteht im Kopf. Zum Beispiel, wenn wir jemanden von hinten sehen. Wenn wir nicht auf den ersten Blick entscheiden können, ob eine Frau oder ein Mann vor uns geht, suchen wir nach weiteren Merkmalen, die uns die Entscheidung ermöglichen. Ohne eine Zuordnung zu diesen fundamentalen Kategorien „männlich“/ „weiblich“ fühlen wir uns unwohl. Es scheint für unsere Orientierung ganz grundlegend zu sein. Auch bei kleinen Kindern entscheiden wir sofort, zu welchem Geschlecht sie gehören. Unsere Stimme wird höher einem Mädchen gegenüber, die Wortwahl ist weniger rau als gegenüber einem Jungen. Ein Junge wird fester angefasst und gleichzeitig wird ihm mehr erlaubt. Noch sind es die Frauen, die Kinder gebären. Das scheint bio-logisch. Noch sind es auch die Frauen, die meist zeitlebens den Hauptteil der Haus- und Familienarbeit verrichten. Das hat nichts mit weiblicher Biologie zu tun, wohl aber mit der historisch gewachsenen sozialen Rolle. Wie Männer und Frauen die für den Lebensalltag notwendige Arbeit aufteilen, welche gesellschaftlichen Aufgaben sie übernehmen, das ist nichts „Natürliches“, das ist „Kulturelles“, ist menschengemacht. Die Resultate von Rollenzuschreibungen, die Erwartungen an Eigenschaften oder Verhaltensweisen oder Tätigkeiten von Frauen und Männern: all dies ist „Doing Gender“. Und auch die Veränderung alter Denk- und Handlungsmuster ist „Doing Gender.“

Wenn eine Erzieherin über eine mutig kletternde Vierjährige sagt: „Wie ein Junge!“, dann war das Doing Gender. Die Kategorie „Männlich“ wurde wieder einmal mit dem Inhalt „Mut, gute Körperbeherrschung“ gefüllt. Die Erzieherin hätte auch sagen können: „Das Mädchen agiert aber gut in ihrem Körper!“ und die Kategorie „weiblich“ so erweitern können.

GENDER UND MACHT

So wenig sich Frauen und Männer von den biologischen Gegebenheiten her unterscheiden, so sehr wirkt sich die Geschlechterzugehörigkeit auf ihre gesellschaftlichen Handlungsstrategien, auf Erwartungen und Chancen aus. Die amerikanische Theoretikerin Judith Lorber plädiert deshalb für „Undoing Gender“. In einem Gedankenexperiment malt sie aus, wie ein Welt ohne Gender aussähe. Wie würden Kinder aufwachsen, wie sähen Familien aus, wie würde sich die Arbeit verändern, wenn die Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter nicht mehr wichtig wäre für die Identitätswürfe, für die Lebensplanung und die Positionierung in der Gesellschaft? „Degendering“ ist für sie gleichbedeutend mit dem Abbau des Machtgefälles zwischen den Geschlechtern.

GENDER UND DIVERSITY

Gleichzeitig wendet sie sich gegen die Strenge der Zuordnung zu den nur zwei und einander gegenüberstehenden Kategorien. Die Vielfalt des Anatomischen, die Vielfalt in Aussehen und Verhaltensweisen, die Vielfalt in Selbstverständnis und Fühlen ist soviel größer als die beiden polaren Vorstellungen „männlich“ und „weiblich“ zu fassen vermögen. Außerdem ist das Leben der Menschen durch Alter und Schicht, durch ihre Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder durch ihre körperliche Konstitution geprägt, oft mehr als durch ihr Geschlecht. Wenn wir die Formel „Gender“ benutzen, sollten wir diese Vielfalt immer mit Blick haben.

Männer - Diskriminierung

In der Vergangenheit waren es die Frauen, die gesellschaftlich diskriminiert wurden. In Gesetzen, beim Verwaltungshandeln und eben auch in der Berichterstattung wurden die ökonomischen, sozialen und biologischen Lebensbedingungen von Mädchen und Frauen, die anders sind als die von Jungen und Männern, oft nicht mitbedacht. Die (kommunikationswissenschaftliche) Frauenforschung hat daher Instrumente geschaffen, die die Diskriminierung von Frauen aufdecken können. Sie sind bei der Analyse und der bewussten Gestaltung von Medienprodukten noch immer ein hilfreicher erster Zugang. Eine gender-orientierte Herangehensweise erfordert jedoch einen ebenso exakten Blick auf die Lebensbedingungen von Männern.

MEDIENREZEPTION UND –PRODUKTION

Dem Einfluss des Denkens in zwei Geschlechtern kann sich niemand entziehen. Wenn Leute Fernsehen schauen, dann reproduziert ihre Wahrnehmung die Geschlechterrollen. Als Journalisten und Journalistinnen können wir Einfluss nehmen und über unsere Gestaltung Geschlechter-Stereotype verändern.

Wir können aber auch geschlechterbezogene Benachteiligungen festschreiben. Quellen geschlechtsspezifischer Verzerrungen können sein:

- - die Annahme der Gleichheit von Frauen und Männern, wo diese gar nicht vorhanden ist („Alte Menschen“ anstatt „alte Frauen“ und „alte Männer“)
- - die Annahme der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern, wo möglicherweise keine besteht (Intelligenz ist nicht abhängig von der Größe des Kopfes!)
- - die unterschiedliche Bewertung von Faktoren, die bei beiden Geschlechtern auftreten (wenn z.B. behauptet wird, an Mädchen, die Fußball spielen, sei „ein Junge verloren gegangen“; wenn Jungen, die sanft und verletzlich sind, als „weibisch“ verhöhnt werden)

2. Sprache schafft Bewusstsein

Der Begriff „Gender“ kann nicht missverstanden werden, nicht essentialistisch als Gegebenheit von Individuen aufgefasst werden. Er will darauf hinweisen, dass Sätze wie „Frauen sind

von Natur aus friedfertig.“ oder “Ein Mann ist seinem Wesen nach rational.“ falsch sind. Der Begriff “Gender“ verweist auf die soziale Entstehung von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“. Und er zeigt, dass es hier um eine Relation geht. Was wir an Körpern wahrnehmen, an Weisen zu sprechen, zu reden, sich zu kleiden usw., ordnen wir ein zwischen den beiden Polen “männlich“ und “weiblich“. Wir setzen alles in Beziehung zu einem der Pole.

WORTE SIND SYMBOLE

„Mann“ und „Frau“, „männlich“ und „weiblich“ sind Kategorien, sie gehören zu einem Symbolsystem, zu unserer Sprache. Wie andere Symbolsysteme (z.B. Bilder, Musik, Tänze oder Mathematik, Systeme, in denen Zeichen für etwas Materielles oder zusammengefasst für kollektive Erfahrungen stehen) ist die Sprache Teil der symbolischen Ordnung, in der wir uns orientieren. Mit Hilfe der Sprache und ihren Kategorien (“männlich”/weiblich”) finden wir uns im Alltagsleben zurecht. Die Sprache steht zwischen uns und dem, was uns begegnet. Mit ihr deuten wir die Welt.

SPRACHE SCHREIBT GESCHICHTE

Die Sprache ist evolutionär mit den Menschen entstanden und historisch gewachsen. Sie spiegelt die Verhältnisse, in denen Menschen lebten oder leben und verändert sich mit ihnen. „Die Sprache ist der Ort, wo tatsächliche und mögliche Formen sozialer Organisation und ihre wahrscheinlichen sozialen und politischen Folgen definiert und ausgefochten werden.“ (Chris Weedon, 1987). Insofern hat Sprache Macht.

SPRACHE GIBT ORIENTIERUNG

Sprache gibt uns Orientierung. Auch deshalb, weil es in unserer persönlichen Entwicklung die Sprache der Mutter (und/oder der Personen, die mit ihr in Beziehung stehen) ist. Die Sprache der Mutter erschließt dem Kind die Welt. Darauf haben italienische Philosophinnen wie zum Beispiel Luisa Muraro aufmerksam gemacht. Sie haben den Begriff „Die Symbolische Ordnung der Mutter“ geprägt, um das zu unterstreichen. Er ist ein Gegenbegriff zur „Symbolischen Ordnung des Vaters“ (Lacan), der darauf hinweist, dass in unserer Kultur, in der die Vererbung in der Vaterlinie die große Bedeutung gewonnen hat, Sprache, Kategorien, Denksysteme männlich geprägt sind:

Mensch = Mann. Die Geschlechter sind aber unterschiedlich, es besteht ein Unterschied zwischen Männern und Frauen, nicht nur biologisch. Weil sie von dieser Differenz ausgehen, werden die Italienerinnen um Luisa Muraro die „Differenzphilosophinnen“ genannt. Die Sprache prägt unser Denken und damit unser Verhalten und gleichzeitig verändert unser Verhalten auch die Sprache. Sprache ist ein Gestaltungsmittel.

IST SPRACHE SEXISTISCH?

Ende der 60er Jahre begannen Frauen, die deutsche Sprache kritisch zu sehen, weil sie sich selbst in ihrer Beziehung zur Welt darin nicht wieder fanden. Sie fanden heraus, dass die deutsche Sprache „männlich“ ist.

SPRACHE REPRÄSENTIERT ERFAHRUNG

Das löste großen Ärger aus. Es stieß bei Männern und Frauen auf Widerstand. Jetzt sollte zum Beispiel von Lesern und Leserinnen die Rede sein, damit Frauen auch als Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar würden. Dass der spezifische Beitrag von Frauen in der Gesellschaft gering bewertet oder überhaupt nicht gesehen wird, wenn er keine sprachliche Repräsentation hat, ist leicht einzusehen. Dennoch reagiert jeder und jede von uns empfindlich, wenn wir sprechen und korrigiert werden. Das hat damit zu tun, dass uns das symbolische System, in dem wir uns gleichsam blind bewegen, Sicherheit gibt. Sprachliche Gewohnheiten verändern zu wollen, wird als Angriff auf die symbolische Ordnung empfunden, die Ordnung

schaft und Orientierung bietet, auch wenn sie seit mindestens zweitausend Jahren eine patriarchale Ordnung ist, also ein Machtverhältnis zwischen Männern und Frauen gestaltet. Es kann daher nicht angehen, Frauen in ein männlich dominiertes Sprachkorsett zu zwingen, weil es nicht (mehr) ihrem Erleben und ihren Erfahrungen. Wenn aber die symbolische Ordnung der Sprache mit unserem Erleben und unseren Erfahrungen nicht übereinstimmt, wenn wir Frauen an dieser Ordnung leiden, dann stellen wir sie in Frage. Es käme also darauf an, zu überprüfen, ob die Lebenswirklichkeit - meine, und für JournalistInnen auch die anderer - in sprachlichen Ausdrucksweisen, in Begriffen, in Kategorien, in Denksystemen ausreichend erfasst ist.

ÄNDERN IST ANSTRENGUNG

Sollten wir aus diesem Grunde die Sprachverwendung ändern wollen, ist es mit den unangenehmen Gefühlen noch längst nicht vorbei. Neue Wörter oder Wörter neu einzusetzen, ist ebenso anstrengend wie ein lieb gewordenes Kleidungsstück abzulegen. Ich muss das alte ausziehen und stehe einen Moment frierend da. Das neue ist noch kalt, riecht fremd und hat sich dem eigenen Körper noch nicht angepasst.

VERÄNDERN MACHT LUST

Den unangenehmen Prozess der Veränderung halte ich nur durch, wenn er mit einer begründeten Hoffnung verbunden ist, wenn ich etwa daran glauben kann, dass mir hinterher zwei Kleidungsstücke zur Verfügung stehen, die mir in unterschiedlichen Situationen helfen, mit der Welt klar zu kommen. Wenn wir diese Hoffnung für uns selbst nicht begründen können, kann es sein, dass anderes uns treibt: unsere Neugier vielleicht, Freude daran, etwas Neues auszuprobieren, Mut, Grenzen zu überschreiten. Ein Lernen, das Arbeit am Symbolischen ist, ist nicht nur unangenehm, es hat auch lustvolle und spannende Aspekte. (Vgl. Dorothee Markert: Wachsen am Mehr anderer Frauen, Rüsselsheim 2002).

3. Wie wir ZuhörerInnen gewinnen oder ... Von der Wirkung der Sprache

SPRECHEN UND GESPRÄCHSRITUALE

FRAUEN KOMMUNIZIEREN ANDERS ALS MÄNNER

DAS SPRECHEN IST GESCHLECHTSGEBUNDEN

Das Sprechen ist ein hochkomplexer Vorgang. Wer spricht, sagt etwas über das Land, in dem er lebt, woher er kommt, über seine gesellschaftliche Schichtzugehörigkeit, über sein Geschlecht.

FRAUEN SPRECHEN ANDERS ALS MÄNNER.

Das Geschlechtsgefühl ist so tief verwurzelt, dass wir dazu neigen, Aussagen über Geschlechtermuster als Aussagen über Geschlechteridentität zu deuten statt sie als kulturell vermittelt anzusehen. („Frauen sind von Natur aus so, Männer sind von Natur aus so.“) Wenn hier von geschlechtergebundenem Sprechen die Rede ist, dann bedeutet das nicht, dass bestimmte Sprechweisen grundsätzlich männlich oder weiblich sind. Auch nicht, dass jeder einzelne Mann oder jede einzelne Frau sich an dieses Muster hält. Es bedeutet dagegen sehr wohl, dass ein großer Prozentsatz von Frauen oder Männern auf eine bestimmte Weise redet oder dass die Wahrscheinlichkeit, auf eine bestimmte Weise zu reden, größer ist.

DER KÖRPER SPRICHT IMMER MIT

Keine Kommunikation ohne die Sprache des Körpers. Sie ist von gleicher Bedeutung wie das gesprochene Wort. Die Kopfhaltung, die Gestik, die Art und Weise wie jemand steht und sitzt, sind wichtige Elemente nonverbaler Kommunikation. Von ihr können Botschaften der Macht und der Dominanz ausgehen, aber auch der Ohnmacht und Unterwürfigkeit. Nonverbale Machtbotschaften sind für Frauen von besonderer Bedeutung. Sie reagieren empfindlich

auf sie. Nicht selten fühlen sie sich unterschwellig bedroht. Mit dem Körper Signale von Macht, Dominanz oder gar Bedrohung auszusenden, dazu sind nahezu alle Frauen unfähig. Das haben sie nicht gelernt. Es fällt Frauen deshalb sehr schwer, am Arbeitsplatz mit dominanten Männern umzugehen.

FRAUEN FRAGEN OFT, MÄNNER SELTENER, WARUM?

Warum halten Männer nicht gern an, um nach dem richtigen Weg zu fragen?

Antwort: Männer sind sich eher bewusst, dass die Frage nach dem richtigen Weg, ebenso wie jede andere Bitte um Hilfe, sie in eine unterlegene Position bringt.

FRAUEN HABEN MEHR INTERESSE AN INFORMATION ALS MÄNNER

Wir haben es hier mit zwei Stereotypen über die männlichen und weiblichen Gesprächsstile zu tun. Als „natürlich“ gilt, dass Männer mehr an Informationen interessiert sind, Frauen dagegen mehr an Beziehung und Interaktion. Das ist ein Irrtum.

MÄNNER HABEN MEHR INTERESSE AN DER WIRKUNG IHRER FRAGEN

Untersuchungen belegen, dass Frauen bei Besprechungen und in Seminaren stärker auf Informationen ausgerichtet sind, weil sie signifikant häufiger Fragen stellen, während Männer, die eher dazu neigen, sich mit Fragen zurückzuhalten, offenbar stärker an der Interaktion interessiert sind. Ganz im Gegensatz zur landläufigen Meinung sind sie mehr an der Wirkung, die ihre Fragen auf andere haben, interessiert als an der Sache, die es zu erfragen gilt.

AUTORITÄT UND KOMMUNIKATION

Verhandeln ist nur eine der Aktivitäten, die mit Reden am Arbeitsplatz verbunden sind. Es gibt weitere Formen der Entscheidungsfindung, die mindestens genau so stark von der jeweiligen Sprechweise abhängig sind wie vom Inhalt der Argumente. Z.B. bei Präsentationen Die Faktoren, einen Entscheidungsprozess zu beeinflussen, gelten für Männer und Frauen gleichermaßen. Jeder Mensch hat seinen eigenen Stil. Doch typisch ist: Frauen spielen eher ihre Sicherheit, Männer eher ihre Zweifel herunter.

AUTORITÄT UND SPRECHEN

Wenn Frauen Gesprächsstile anwenden, die bei Männern als effektiv gelten, wenn sie ihre Meinung selbstbewusst behaupten, auf ihre Leistungen pochen, um die gebührende Anerkennung zu bekommen, gehen sie das nicht geringe Risiko ein, gegen gesellschaftliche Rituale und Verhaltensnormen zu verstoßen. Sie werden dann leicht als unsympathisch abgestempelt. Und nicht selten unterstellt man(n) ihnen, psychische Probleme zu haben. Studien belegen immer wieder den typischen Balanceakt, den Frauen zwischen ihren eigenen Interessen und denen ihrer Gesprächspartner durchführen. Anders ausgedrückt: Frauen wandeln ihre Sprache ab und berücksichtigen die Wirkung ihrer Worte auf den anderen, um seine Gefühle nicht zu verletzen. Das geht nicht selten zu ihren Lasten. Man(n) legt es ihnen gern als mangelndes Selbstvertrauen oder schlimmer, als unzureichende Kompetenz aus. Männer wie Frauen bezahlen einen Preis, wenn sie sich nicht so verhalten, wie es von ihrem Geschlecht erwartet oder wie von vorgegebenen Ritualen gefordert wird. Männer, die nicht besonders aggressiv auftreten, werden schnell als „feminin“ bezeichnet und als Schwächlinge abgetan, während aggressive Männer gern „Draufgänger“ genannt werden. Gehen sie allerdings zu weit, riskieren sie den Vorwurf der Arroganz.

FRAUEN BEVORZUGEN INDIREKTE SPRECHSTILE BEI DER ARBEIT

Männer lieben in der Regel nicht den Konjunktiv der indirekten Rede. Sie sprechen lieber direkt. Das ist von Kindheit an von ihnen so erwartet worden. Eine indirekte Sprechweise gilt häufig als ein Zeichen von Machtlosigkeit, mangelndem Selbstvertrauen. Männer bezeichnen

einen solchen indirekten Gesprächsstil gern als „manipulativ“. Indirektes Sprechen verrät keineswegs Unsicherheit und Schwäche. Indirektheit im Sprechen ist ein Sprechstil, genau wie Direktheit ein Sprechstil ist. Beide sind legitim.

MÄNNER BEVORZUGEN EINEN DIREKTEN SPRECHSTIL BEI DER ARBEIT

Viele Männer in Führungspositionen setzen Direktheit automatisch mit Effektivität, Logik und Rationalität gleich. Sie preisen ihre klaren, unmissverständlichen Anweisungen, während sie indirekte Aufforderungen gern mit Unehrllichkeit und Unterwürfigkeit verbinden. Letzteres zielt natürlich in der Mehrheit der Fälle auf Frauen, aber nicht nur. Es gibt auch Männer, die das indirekte Sprechen bevorzugen.

FRAUENSTIMMEN WERDEN ALS SCHWACH WAHRGENOMMEN

30 Prozent der Wirkung einer Sprecherin oder eines Sprechers werden durch Worte und Sätze ausgelöst, die restlichen 70% durch das Wie des Sprechens. Anders gesagt: die Art und Weise wie eine Person sich stimmlich ausdrückt entscheidet darüber, wie das, was sie sagt, bewertet wird. Stimmhöhe und Modulation einer Stimme sind stark von kulturellen Prägungen abhängig. Im westlichen Kulturkreis haben Frauenstimmen eine höhere Tonlage und eine größere Modulationsbreite als die männlichen Stimmen. Frauenstimmen werden im Arbeitsalltag als unterwürfig, schwächer und emotional instabil wahrgenommen.

MÄNNERSTIMMEN WERDEN ALS DOMINIEREND EMPFUNDEN

Männerstimmen dagegen werden als dominierend, kompetent und mit Autorität ausgestattet, empfunden. Die Chancen für Frauenstimmen, sich in einer Männergesellschaft überhaupt Gehör zu verschaffen sind gering, wie gesagt, unabhängig davon, was sie zu sagen haben.

WENN FRAUEN UND MÄNNER EINEN VORTRAG HALTEN ...

Das Beispiel: Der Mann, wir nennen ihn Herr Meier, spricht als ob er in einer großen Halle aufträte. Er scheint den Raum mit seiner Präsenz ausfüllen zu müssen. Sie, Frau Huber, redet so, als spräche sie zu Freunden. Durch ihre Art zu sprechen lässt sie bei den Zuhörern das Gefühl entstehen, der Raum wachse im Laufe des Vortrages immer dichter zusammen. Frau Huber lockert ihren Vortrag nicht mit Witzen auf wie Herr Meier das tut, was nicht heißt, dass sie humorlos ist. Sie lacht mit dem Publikum. Er genießt mit unbewegter Miene die Reaktion im Vortragssaal. Frau Meier hat einen erfolgreichen öffentlichen Vortrag in einer privaten Sprechweise gehalten. Herr Huber hat nicht weniger erfolgreich vorgetragen. Sein Vortrag unterschied sich von ihrem darin, dass er es in einer öffentlichen, oratorischen Sprechweise getan hat. Wie aber wurden beide Vorträge beurteilt? Welcher Sprechstil kam bei wem an, bei wem nicht?

Rüdiger Offergeld

4. Wenn Frauen mit Männern in Verhandlung treten

VERHANDLUNGSSTILE (1)

A. Wer in einer Verhandlung die eigene Position klar zum Ausdruck bringt (eher männlich), bevorzugt einen Verhandlungsstil, der gleich zu Beginn keinen Zweifel daran lässt, dass seine Position die bessere ist. Man erwartet, dass der andere seine eigenen davon abweichenden Ansichten äußert und dann erst wird darüber verhandelt. (gesteuerter Verhandlungsstil)
B. Wer aber zunächst eine Frage stellt wie die: „Wie sehen Sie die Sache? Oder: was hältst du davon? wählt einen offenen Verhandlungsstil, der zu Beginn zwei unterschiedliche Positionen gleichberechtigt nebeneinander stehen lässt und dann mit der Verhandlung beginnt (eher weiblich). Jeder Stil kann reibungslos funktionieren, muss es aber nicht. Es hängt von einem stillschweigenden Einverständnis der beiden Verhandlungsführer ab. Und in diesem Sinne

sind Gespräche ritualisiert. Sie folgen einem festen Ablaufschema, das den Beteiligten möglicherweise ganz selbstverständlich und ganz „natürlich“ erscheint, es aber nicht ist.

VERHANDLUNGSSTILE (2)

Männer bevorzugen häufig im Gegensatz zu Frauen einen konfrontativen Gesprächstil. Er gilt als durchsetzungsfähig. Stoßen sie dann auf Widerstand, verändern sie gern die Strategie und wechseln die Ebenen, von der sachlichen zur persönlichen. (Emotionale Ausbrüche etc.) Frauen bleiben häufiger bei der Sache, beziehen jedoch die persönliche Ebene in ihren Verhandlungsstil ein. Sie nehmen Rücksicht auf die emotionale Befindlichkeit des Verhandlungspartners, setzen aber Emotionalität und Persönliches nicht als Verhandlungsstrategie ein, ein Befund, den Männer gern umgekehrt bei Frauen wahrzunehmen glauben (Persönlicher Verhandlungsstil).

KOMPETITIVE UND EINVERNEHMLICHE GESPRÄCHSSTILE

Männer verwenden große Mühe darauf, eine unterlegene Position in der Interaktion möglichst zu vermeiden. Deshalb neigen sie zu Gesprächsritualen, in denen Opposition, Herausforderungen, Scherze, Hänseleien und spielerische Herabsetzungen (oft Frauen gegenüber, aber nicht nur) eine Rolle spielen. Frauen neigen dagegen zu Gesprächsritualen, vor allem auch, wenn sie in der Position der Überlegenen sind, in denen der Anschein von Gleichberechtigung gewahrt bleibt. Sie sind bemüht, Autorität herunterzuspielen, emotionale Auswirkungen auf die andere Person gegenüber, der etwas gesagt wird, in ihrem Sprechen mit zu berücksichtigen.

FOLGEN UNTERSCHIEDLICHER VERHANDLUNGSSTILE

Wenn alle Beteiligten sie kennen und respektieren, funktioniert das Sprechen prächtig. Wenn aber Sprechstile nicht als unterschiedlich erkannt und wörtlich genommen werden, hat das negative Folgen für beide Seiten, Frauen wie Männer. Der oppositionelle Gesprächsstil wird oft als feindselig empfunden. Dieser vorwiegend Männern zugeordnete Stil in der Interaktion >auf Teufel komm raus< überlegen sein zu müssen, wird männlicherseits als durchsetzungsfähig und kompetent wahrgenommen, von Frauen dagegen häufig als arrogant und abweisend. Wenn Frauen in ihren Gesprächsstrategien auf eine Position der Überlegenheit verzichten und bewusst Rücksicht nehmen auf Gefühle der Angesprochenen, hält man(n) sie unter Umständen für weniger selbstsicher und weniger kompetent als sie tatsächlich sind. Die Folge ist, dass Frauen oft den Eindruck haben, dass man(n) ihnen nicht genügend aufmerksam zuhört und ihre Leistung nicht genügend würdigt. Das Gleiche gilt selbstverständlich für den Mann, der einen solchen Sprechstil bevorzugt. Dabei will ich betonen, dass männliche und weibliche Sprechweisen, bezogen auf ihre Ziele in sich logisch und gleich wertvoll sind, nur können die Unterschiede zu Problemen in der Interaktion führen, wenn ihre Funktionsweise nicht erkannt wird.

Rüdiger Offergeld

Literatur u.a.

Deborah Tannen: Jobtalk, Wie Frauen und Männer am Arbeitsplatz miteinander reden, München 1997

Susanne Günther / Helga Kotthoff (Hrsg.), Die Geschlechter im Gespräch, Kommunikation in Institutionen, Stuttgart 1992

5. Ansprache in Texten

Frauen werden häufig nicht in derselben ausführlichen Weise mit ihren Titeln und Kontexten benannt wie Männer: entweder Männer und Frauen mit Vornamen oder beide nur mit Nachnamen nennen! Der Begriff „Frau“ definiert einerseits die Geschlechterzugehörigkeit, ande-

rerseits wird er als Anredeform benutzt. Bei Männern wird differenziert („Herr“ und „Mann“). Da die Anrede „Frau Müller“ im deutschen Sprachgebrauch eine private Konnotation hat, wirkt sie im öffentlichen Sprachgebrauch entpolitisiert. Von einem Politiker ist nicht die Rede als von „Herr Schröder“, wenn eine Politikerin in einem Text so benannt wird, wirkt es doppelbödig und diskriminierend. Häufig zieht die Nennung eines Mannes (eines Politikers, z.B.) die Nennung anderer männlicher Namen nach sich - eine Ursache für die geringere Präsenz von Frauen in Texten. Eine Frau wird oft als „Tochter des ...“ oder „Ehefrau des...“ gekennzeichnet, was leicht den Eindruck von Abhängigkeit weckt, während Männer in der Regel als autonom erscheinen. In der Bemühung um einen Sprachstil, der weder Männer noch Frauen benachteiligt, sind noch keine befriedigenden Lösungen gefunden worden. Sicherstes Hilfsmittel für eine angemessene Darstellung ist, die Personen vor Augen zu haben, die ich mit meinen Bezeichnungen meine: das innere Vorstellungsbild lenkt Sprache.

Birgitta M. Schulte

Bericht aus Forum 1 – Petra Beck

Geändert hat sich schon viel an den äußeren Bedingungen der Gleichberechtigung, aber noch immer gibt es Kommunikationsprobleme zwischen den Geschlechtern. Das empfinden die Kolleginnen insbesondere im beruflichen Alltag noch immer als Behinderung und dem entsprechend waren auch die Erwartungen an das Forum 1:

Die Kolleginnen erhofften sich konkrete Unterstützung, die Sprache von Adam besser verstehen zu können, Licht ins Dunkel bringen beim Erkennen des Männercodes, um Fallen zu erkennen insbesondere beim Umgang mit männlichen Vorgesetzten. Die unterschiedlichen Verhaltensweisen besser verstehen und sich darüber auszutauschen, wie es anderen geht im Arbeitsalltag.

Die Referentin verdeutlichte, dass es wichtig sei, zunächst die Unterschiede in der Kommunikation zu erkennen, um dann Konsequenzen für das eigene Verhalten und Handeln zu ziehen.

Wie kommunizieren Frauen:

Sie reden parallel – stellen eine Beziehung her und halten sie und es gibt eine Überlappung im Gespräch.

Beim Mann ist es anders: er nimmt den Gesprächsfaden auf und hält dann einen Monolog. Unterbrechen Frauen ihn, dann nimmt er das als Affront und Angriff auf die eigene Person. Sieht das als Kontrollverlust, der Aggression auslösen kann.

Weiblicher Gesprächsstil ist angenehmer für andere. Er verzichtet auf Durchsetzung.

Für Männer ist die Welt immer ein Raum für Wettbewerb

Männer dozieren und reden öfter und länger – Frauen hören zu

Frauen stoppen, wenn sie unterbrochen werden, warten auf Redeerteilung.

Männer pflegen Berichtssprache und nehmen gern das Gesagte der Frauen auf, um es zur Selbstdarstellung zu nutzen.

Frauen empfinden eine öffentliche Gesprächssituation, sobald nur ein Mann in der Gesprächsrunde ist. Das ist ursächlich noch in der geschichtlichen Tradition des Patriarchats begründet, welches latent nachwirkt.

Männer schaffen es, ihre Leistungen ins rechte Licht zu rücken. Frauen nicht.

Zwei Dinge, die doch nicht dasselbe sind?

Frauenklatsch kommt vom Klatschen, dem Geräusch beim Wäschewaschen am Fluss. Dabei wurden persönliche Informationen ausgetauscht. Das ist auch noch heute so. Der Männerklatsch wurde kultiviert zum Palaver im Kaffeehaus oder Club. Die Lust wurde aus dem „lockeren Geplauder“ herausgenommen und schon ist das ganze ein „dienstlicher Informationsaustausch“. Für Männer ist Ziel eines Informationsaustausches, berufliches und gesellschaftliches Weiterkommen.

All das sollte man berücksichtigen, um Missverständnissen vorzubeugen, wenn die Kommunikation hakt. Wichtig ist es, rational zu argumentieren und den Sprung auf die Metaebene zu versuchen – das ist nicht einfach, aber spannend und machbar.

Frauen betreiben redend selbsttätige Unterstückerung (Christina Thürmer-Rohr)

Diesen Vorwurf ersparte die Referentin den Kolleginnen aber auch nicht und sie fragte: Warum reden Frauen von sich in der männlichen Person? Wertet sie das auf? Fühlen sie sich unter Wert, wenn man sie in der weiblichen Berufsform anredet?

Wir sollten uns das bewusst machen und selbst möglichen Einfluss nehmen. Denn wir wollen doch die Rolle nicht wie bisher weiterspielen, sondern sie aufbrechen. Wir leiden immer noch, aber haben keine Lust mehr, zu leiden. Deshalb sollten wir das Spiel erkennen, welches die subkulturellen Unterschiede uns auferlegen und zu unseren Gunsten nutzen.

Zur Sprache kam dann auch die vielfältigen eigenen Erfahrungen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen. Beklagt wurde, dass es nicht nur die Männer sind, die die Frauen auf den Weg nach oben behindern. Hier passt gut das Bild vom Krabbeneimer – immer wieder versucht eine den Ausbruch, aber die anderen holen sie zurück. Frauenschicksal oder Angst vor der eigenen Courage?

Richtig: Alle genannten Klischees gibt es, aber sie sind natürlich nicht allgemeinverbindlich. Sie helfen jedoch, die eigene Situation zu erkennen und zur Reflexion der positiven und negativen Ausstrahlung des Selbst. Denn bei der Kommunikation spielt auch das Äußere mit, wodurch der Zugang zu anderen erleichtert oder erschwert wird.

Dass gerade solche spezifischen Frauen-Kongresse mit ihren Foren für das Selbstvertrauen der Kolleginnen wichtig ist, darin waren sich alle Forum-Teilnehmerinnen einig und forderten, dass wenn schon nicht jährlich, so doch zumindest alle zwei Jahre der Frauenkongress des DJV stattfinden muss.

**Forum 2: Zufriedenheit im Job und Spaß am Leben -
ausgeglichene Lebensgestaltung als Journalistin
Referentin: Carola Kleinschmidt (Journalistin, Buchautorin)**

„Welche Aufträge, Aufgaben, Projekte haben mir in den vergangenen Wochen und Monaten besonders gut gefallen?“

Eine Frage, die der erste Schritt zu mehr Zufriedenheit im Job sein kann, meint jedenfalls Referentin Carola Kleinschmidt. Und damit hatte sie das Grübeln, Nachdenken über die eigene Situation angeschoben. Und wer sich diese Frage stellt, und natürlich auch beantwortet, müsste, das ergab jedenfalls unsere große Frauen-Workshop-Runde, auf ähnliche Punkte stoßen wie wir.

So sieht gute Arbeit aus:

Themenvielfalt, gutes Team, Arbeitsatmosphäre muss stimmen, Entscheidungen selbst treffen, Eigenverantwortung tragen, Abwechslung bei den Themen, weg von der Routine, interessante Begegnungen mit interessanten Menschen, Vereinbarkeit Familie und Beruf.....

Anhand dieser Stichpunkte haben wir gemeinsam mit Referentin Carola Kleinschmidt festgestellt:

Arbeit ist gut, wenn....

Unterstützung da ist, Frau selbst Einfluss auf die Arbeit nehmen kann, sich entwickeln kann, die Fehlbelastungen wie Zeitdruck, Unsicherheit, Überforderung und Unterforderung gering sind und natürlich: Die Arbeit fair bezahlt wird.

Doch wie kommt Frau dahin, dass auch ihre Arbeit wieder gut wird und Spaß macht?

Wichtig ist, erst einmal in sich hinein zu horchen, Selbst-Analyse betreiben, innere Bedürfnisse checken, formulieren, und alles beginnt mit Frage eins, siehe oben. Nächster Schritt: eine Liste erstellen, die da heißt: „Mein Tschüss-Stress-Plan“ mit zwei Spalten:

Mich stresst besonders.....

So stoppe/vermeide ich den Stress...

Ergebnisse daraus sind manchmal nur kleine Dinge, die jedoch den Stress killen, die Erschöpfungsspirale (von Schlafstörungen bis Depressionen - Carola Kleinschmidt hat sich damit intensiv in ihrem Buch auseinandergesetzt) stoppen: Ganz getreu dem Motto: Kleine Schritte statt Sprünge:

Wie wäre es zum Beispiel, mit:

- sich mehr Zeit für sich nehmen, Sport treiben,
- mindestens zweimal die Woche pünktlich Feierabend machen,
- das Handy einfach mal für einen Tag in die Ecke legen,
- Mails nur zweimal am Tag durchgucken, statt jede eingehende Mail sofort durchzulesen, und darauf zu reagieren
- lernen, auch mal egoistisch zu sein,

- Menschen aus anderen Lebensfeldern treffen (mal keine Journalistinnen und Journalisten!).....

Mehr über all diese kleinen und großen Schritte hat Carola Kleinschmidt zusammen mit Hans-Peter Unger in dem Buch „Bevor der Job krank macht. Wie uns die heutige Arbeitswelt in die Erschöpfung treibt - und was man dagegen tun kann“, festgehalten.

(Kösel, 2006, 16,95 Euro)

Noch ein Lese-Tipp aus dem Workshop:

Tina Groll „Beruf Journalistin: Von kalkulierten Karrieren und behinderten Berufsverläufen“.

Handout: Gute Arbeit

Arbeit ist gut, wenn ...

Quelle: INIFES 2005

- ... die **Unterstützung** stimmt – durch Kollegen, Chefs, Möglichkeiten der Qualifizierung.
- ... frau/man **Einfluss** auf die Arbeit nehmen kann .
- ... **persönliche Entwicklung** im Job Platz hat.
- ... die **Fehlbelastungen gering** sind (vor allem Dauerstress, mangelnder Einfluss, Über- und Unterforderung, Unsicherheit).
- ... die Arbeit **fair bezahlt** ist.

© Carola Kleinschmidt

www.carolakleinschmidt.de

Quelle: Unger/Kleinschmidt: Bevor der Job krank macht. Kösel, 4. Auflage 2007

Handout: Ausstieg aus der Erschöpfungsspirale



Quelle: Unger/Kleinschmidt: Bevor der Job krank macht. Kösel, 4. Auflage 2007

Die Erschöpfungsspirale:

Jeder kennt Zeiten, in denen man sich extrem angestrengt und erschöpft fühlt. Nach einem anstrengenden Auftrag, wenn ein Projekt das nächste jagt. Normalerweise erholen wir uns ganz von allein wieder, wenn die Zeiten wieder ruhiger werden. Wenn es allerdings keine ruhigeren Zeiten mehr gibt, kann der Dauerstress krank machen: Blutfettwerte steigen, die Konzentration lässt nach, die Muskeln verspannen sich, Immunsystem und Psyche machen schlapp. Die Gefahr für einen Herzinfarkt, Hörsturz, Infekte und psychische Probleme steigt rasant. Deshalb lohnt es sich, die Anzeichen von Erschöpfung bei sich selbst zu erkennen – und rechtzeitig dafür zu sorgen, dass Psyche und Körper wieder in Balance kommen.

Die erste Stufe der Erschöpfung – wenn der Rücken schmerzt und der Schlaf sich verweigert.

Typische Zeichen einer beginnenden Erschöpfung sind Rückenschmerzen, Kopf- oder Zahnschmerzen, grippale Infekte, Schlafstörungen, das Gefühl von Energielosigkeit. Alles Beschwerden, die harmlos sein können, aber in einer gewissen Häufung oder Schwere auch Anzeichen für eine beginnende Erschöpfung sein können. Das Tückische daran: Viele nehmen diese ersten Zeichen von Erschöpfung nicht ernst, sondern arbeiten einfach weiter wie bisher: Die Grübelei schreibt man dem wichtigen Projekt zu. Dem Partner, der einen darauf aufmerksam macht, dass man zu viel ar-

beitet, erklärt man, warum es nicht anders geht. Dauerinfekt oder ständige Verspannungen tut man als „Zipperlein“ ab. Ungesund, denn so arbeitet man sich ungebremst tiefer in die Erschöpfung.

1. Hilfe: Regelmäßige Pause. Schon fünf Minuten bringen viel. Auf gesundes Essen, genügend Schlaf und Bewegung achten. Zur Erholung taugt am besten ein Kontrastprogramm zum Joballtag. Laufen statt lesen. Handwerken statt denken.

Die zweite Stufe der Erschöpfung – Wenn die Emotionen verrückt spielen.

Wer längere Zeit, Monate oder vielleicht sogar Jahre, im Job über seine Kräfte geht, läuft Gefahr, auf die zweite Stufe der Erschöpfungsspirale zu rutschen: Die erschöpfte Seele macht sich auch im Verhalten bemerkbar. Männer reagieren häufig mit Irritierbarkeit, Reizbarkeit und aggressiven Ausbrüchen. Frauen ziehen sich eher innerlich zurück, fühlen sich verletzt und gekränkt. Trotz, Resignation und ein Gefühl mangelnder Anerkennung machen sich breit. Zugleich spielt die Arbeit aber eine immer größere Rolle im Leben der Betroffenen: Viele versuchen paradoxerweise gerade durch noch mehr Arbeit, Überstunden oder sogar neue Projekte gegen die Erschöpfung und ihr Gefühl nicht mehr leistungsfähig zu sein, anzukämpfen.

Die Folge: Aufmerksamkeits- und Konzentrationsprobleme nehmen zu. Man kann eigentlich nicht mehr. Aber statt sich das einzugestehen, gibt man anderen die Schuld: „Wenn die Unternehmensleitung nicht immer neue Anforderungen und Projekte schaffen würde, wäre alles kein Problem!“ oder „Wenn mein Mann sich nur ein wenig mehr um den Haushalt kümmern würde, wäre alles in Ordnung!“

Häufig verstärken sich zugleich die körperlichen Beschwerden. Um die Arbeit trotzdem zu schaffen, vernachlässigen viele Menschen alle anderen Interessen: Freizeit, Freunde, Partner, Spaß mit der Familie – und Zeit für sich selbst. Die Schuldgefühle werden größer, umfassen jetzt Job und Privatleben: „Jetzt bin ich auch noch eine schlechte Mutter, ein böser Vater, ein unfähiger Partner!“

Angebotene Auswege aus der Erschöpfung können auf Stufe zwei der Erschöpfung längst nicht mehr erkannt oder wahrgenommen werden. Die Gedankenspiralen kreisen zu eng um den Job. Schleichend und oft unbemerkt kommt es zu einem totalen Rückzug von den Mitmenschen.

1. Hilfe: Häufig sorgen hier Krankheiten für eine Zwangspause, in der man zum Nachdenken kommt. Denn nur das hilft hier: Ein ehrliches Resumé, warum man sich so aufreißt, wie viel Aufgaben man wirklich erledigen möchte – und wie realistisch die eigene Zeitplanung ist. Warum man allen Ansprüchen gerecht werden möchte – und was man dagegen tun könnte. Manchmal sind eine Haushaltshilfe und bessere Absprachen mit dem Partner hilfreich. Manchmal löst ein klärendes Gespräch mit dem Chef den Knoten. Manchmal kommt man den Ursachen nur mit Hilfe eines Coaches auf die Spur.

Die dritte Stufe der Erschöpfung – Wenn die Leistung nachlässt, der Partner sich verabschiedet und der Lebensmut schwinden.

Auf der dritten Stufe der Erschöpfungsspirale wird es regelrecht gefährlich. Der Partner droht vielleicht mit Trennung, die Arbeitsleistung beginnt, deutlich schlechter zu

werden und Fehler schleichen sich ein. Obwohl viel Zeit mit Arbeit verbracht wird, ist die Effizienz geringer und lässt immer weiter nach. Dies steigert den inneren und äußeren Druck noch einmal. Die Arbeit macht keine Freude mehr, Initiative und Motivation erlahmen und eine traurige, niedergeschlagene Stimmung macht sich breit. Der Körper ist schlapp, der Schlaf maximal gestört. Suizidphantasien sind häufig: „Ich will meine Ruhe haben, einfach weg sein.“ Die anderen Menschen, was man liebt, alles scheint weit weg und ist nicht fühlbar da. Erstarrung, Apathie oder quälende Unruhe ergreifen von den Personen Besitz. Die Depression ist da.

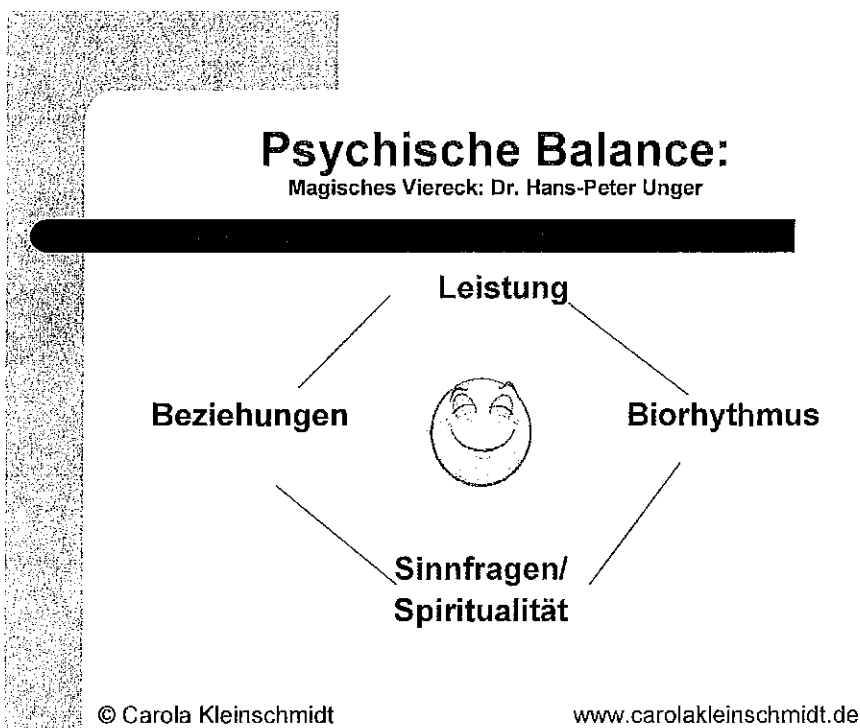
1. Hilfe: Um aus so einer Krise wieder herauszukommen, braucht man professionelle Hilfe! Kontaktadressen finden Sie in der Literaturliste.

Handout: Mein Tschuß-Stress-Plan

Mich stresst besonders...

So stoppe/vermeide ich den Stress...

Handout: Psychische Balance



Quelle: Unger/Kleinschmidt: Bevor der Job krank macht. Kösel, 4. Auflage 2007

Die Grafik zeigt vier essentielle Bereiche des Lebens, die für Wohlbefinden und psychische Gesundheit wichtig sind. Ein regelmäßiger Blick auf das Viereck zeigt schnell, ob das Leben gerade in Balance ist oder ein Teil sehr vernachlässigt wird.

Leistung – Leistung, Erfolg, Verdienst im Job stärkt das Selbstbewusstsein. Außerdem kann Arbeit ein Ort sein, an dem Talente und Kreativität optimal zum Einsatz kommen – und so das allgemeine Wohlbefinden sehr positiv beeinflussen.

Beziehungen: Der Mensch ist ein Beziehungswesen. Psychische Gesundheit ohne gute menschliche Kontakte zu erhalten, ist schwer. Das kann die Familie, aber das können auch Freunde sein. **Biorhythmus:** 50 % der Burnout-Patienten nehmen keine regelmäßigen Mahlzeiten ein. Schlafen, Essen, Bewegung sind keine Luxusgüter, sondern Grundbedürfnisse des Menschen, auf die es sich zu achten lohnt!

Spiritualität: Der Sinn der Arbeit kann nicht den Sinn des Lebens ersetzen. Jeder ist selbst dafür verantwortlich, seiner geistigen Welt Nahrung zu geben. Das kann in Form von Religion geschehen, aber auch durch Meditation oder das Schreiben eines Tagebuches.

© Carola Kleinschmidt,
Dipl-Biol, Journalistin, Referentin,
Oelkersallee 11,
22769 Hamburg
kontakt@carolakleinschmidt.de, www.carolakleinschmidt.de,
Tel: 0177-3084609

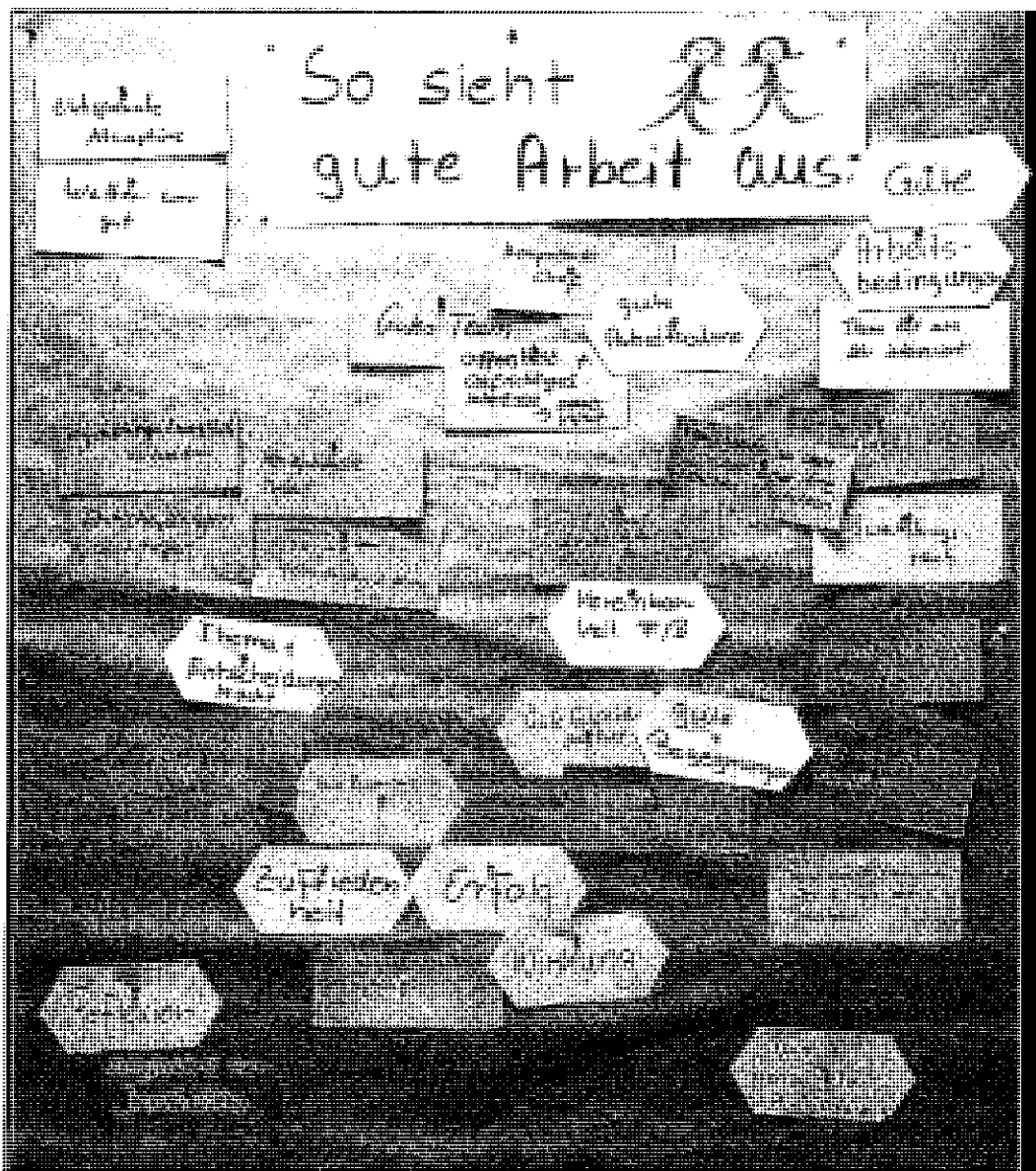
Workshop „Zufriedenheit im Job und Spaß am Leben“ Frau-Macht-Medien,
15. und 16. Februar 2008

Dokumentation Diskussionsforum „Zufriedenheit im Job – mehr Spaß am Leben“. Leitung: Carola Kleinschmidt (www.carolakleinschmidt.de)

Teilnehmerinnen: Ca. 30, ebenso viele fest angestellte wie freie Kolleginnen.

1. Im ersten Teil des Forums ging es darum, was „Gute Arbeit“ für Journalistinnen eigentlich bedeutet. Also Arbeit, die Spaß macht, die man mit Freude und einem guten Gefühl machen kann und auf die man im Nachhinein auch ein wenig Stolz ist.

Das Ergebnis sehen Sie hier:



Wichtige Eckpunkte guter Arbeit für Journalistinnen sind:

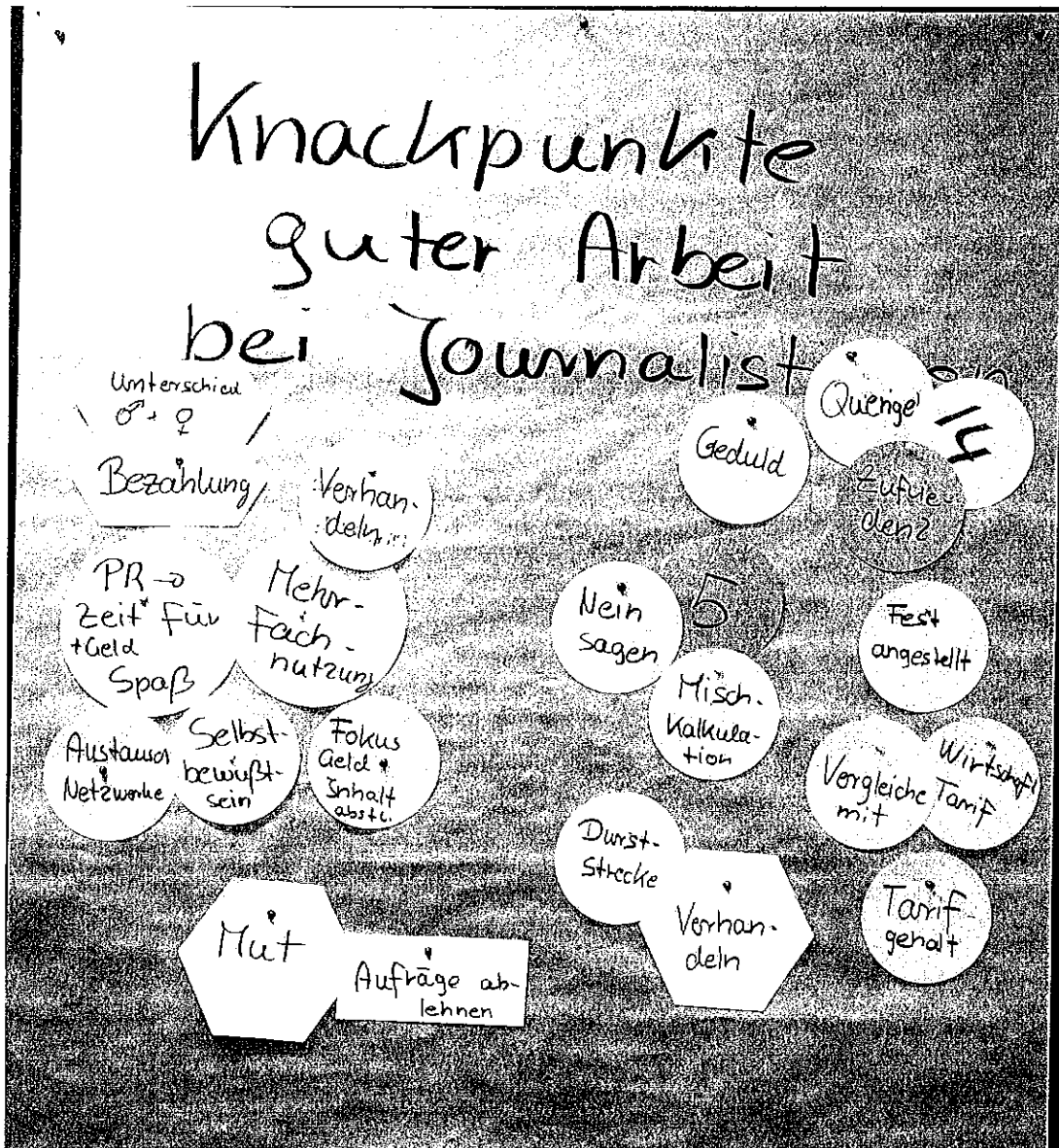
- gute Arbeitsatmosphäre
- Entscheidungsfreiheit und Entscheidungsmacht
- Eigenverantwortlichkeit in der Arbeit (also auch Einfluss auf Konzept und Durchführung des Auftrags, Auswahl der Interviewpartner etc.)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Gute Begegnungen, die einen auch persönlich interessieren. Interessante Menschen treffen.
- Gute Arbeitsbedingungen, inklusive guter personeller Ausstattung
- Abwechslung – statt Routine. Themenvielfalt statt immer dasselbe.
- Erfolg im Sinne: Die Wirkung des Artikels/Beitrags spüren. Rückmeldungen von Lesern bekommen.
- Und nicht zuletzt: Ein gutes Team und GELD.

Am Punkt Geld kristallisierte sich ein Hauptknackpunkt heraus, der Journalistinnen das berufliche (und auch das private) Leben schwer macht. Die SCHLECHTE BEZAHLUNG.

2. Im zweiten Teil des Diskussionsforum beschäftigten wir uns deshalb mit der Frage: Welche Strategien gibt es, um mehr Geld für seine Arbeit zu bekommen? Um eine angemessene Entlohnung für seine Leistung und Qualifizierung zu erlangen?

Hier können Sie sehen, welche Strategien, die Journalistinnen einsetzen – die sich gerecht oder gut bezahlt fühlen:



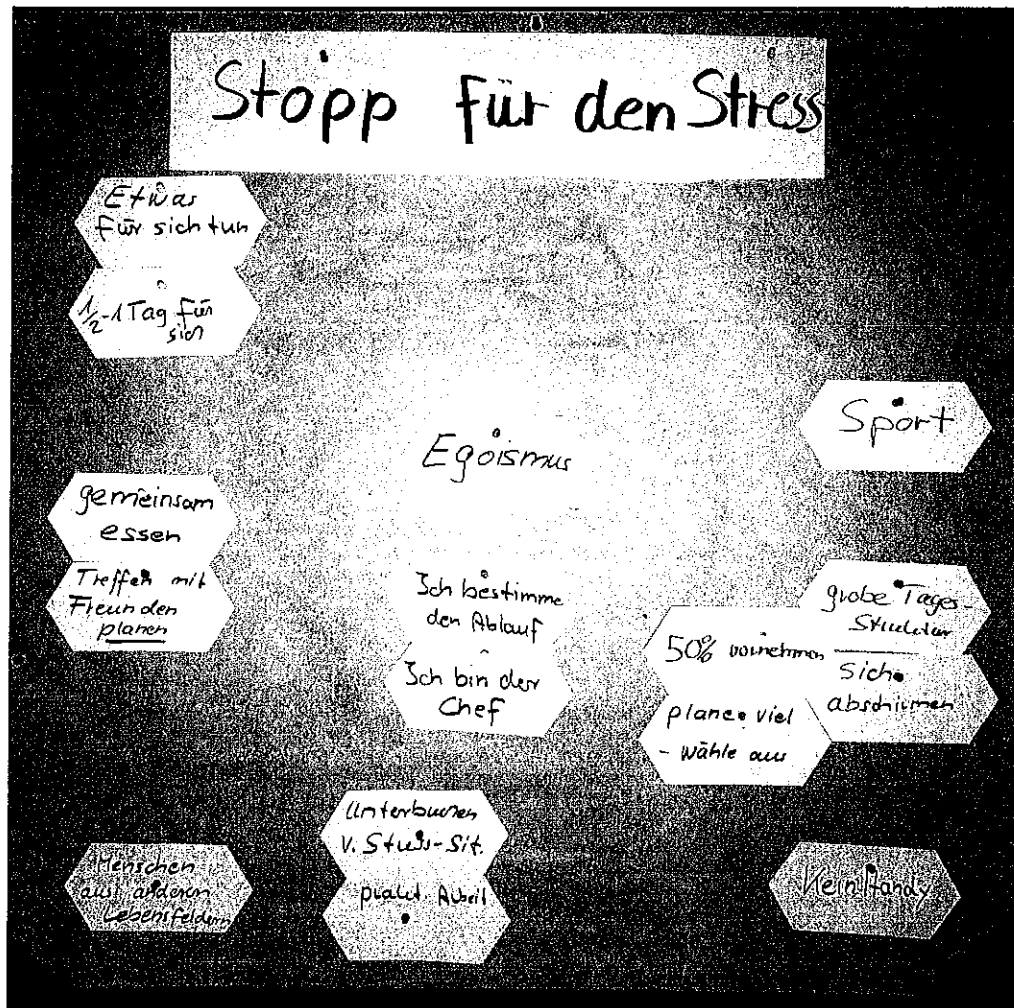
Wichtige Strategien waren:

Eine ganze Reihe der selbstständigen Journalistinnen hatten sich angesichts der Marktlage für einen MISCHKALKULATION entschieden. Sie machen gut bezahlte Aufträge (oft PR) oder weniger interessante journalistische Arbeiten, die gut bezahlt werden, und finanzieren sich mit diesem Geld die Artikel/Medienbeiträge, die sie als Journalistin interessant finden, die aber meist nur unterdurchschnittlich bezahlt werden.

Ein anderer Weg war die FESTANSTELLUNG, am besten mit tariflicher Bezahlung. Einige Frauen fanden schon die Sicherheit die eine Festanstellung in Bezug auf die Bezahlung bietet einen wichtigen Pluspunkt – auch wenn nicht alle fest angestellten der Meinung waren, dass sie gut oder ausreichend für ihre Arbeit entlohnt werden!

Die dritte Strategie könnte man als KREATIV-DAS-BESTE-RAUSHOLEN bezeichnen. Eine Frau erzählte, dass sie einfach gelernt hat, mit Durststrecken umzugehen, weil sie nur Dinge tun will, die ihr wichtig sind – und mit den Jahren stieg auch der stabile Verdienst. Eine andere Frau berichtete, dass sie sich angewöhnt habe, zu „Quengeln“, also die Arbeitgeber immer wieder auf die Honorarfrage anzusprechen und ihre Leistung auch darzustellen.

3. Im dritten Teil des Forums ging es um das Thema STRESS – und LEBENSBALANCE. Schließlich gilt der Journalismus als besonders stressiger Beruf (Zeitdruck, ständig Neues etc.) Viele Journalisten leiden an Stress-Erkrankungen bis hin zum Burnout. Nach einem theoretischen Input zum Thema „Warum und wie Dauerstress krank macht“, beschäftigten wir uns mit der Frage, wie man den Stress effektiv stoppen kann. Die Runde der Journalistinnen hatte einige Tricks parat:



Wichtige Eckpunkte für weniger Stress waren:

Die Abläufe selbst bestimmen – und dieses Bestimmungsrecht auch in der Familie durchsetzen (einfach, weil meist die Frau sowohl Job als auch Haushalt und Kinder koordiniert)

- Sie viel vorzunehmen, aber dann auch den Mut haben, alles abzusagen, was dann doch nicht in den Tag passt. Oder: Sich eher weniger vornehmen, um am Ende wirklich alles zu schaffen.

- Freunde und Familie nicht vernachlässigen, sondern sich Zeiten dafür einräumen.
- Sport/private Termine in den Terminkalender
- Handyfreie Zeiten wirken dem Stress ebenfalls entgegen
- Und in akuten Stress-Situationen hilft vielen am besten: Kurz aussteigen, etwas eher praktisches tun und dann erst wieder ans journalistische Werk gehen.

4. In einer Abschlussübung beschäftigten sich die Teilnehmerinnen mit ihren ganz persönlichen kleinen und großen Stress-Situationen, die ihnen häufig den Tag zum Hamsterrad machen. Übungsanleitung war: In welchen Situationen haben Sie das Gefühl: „Ich stehe vor einer wichtigen Herausforderung und kann sie nicht meistern“ Anhand dieser Situationen entwickelten die Teilnehmerinnen konkrete Maßnahmen, um den Stress schon im Kleinen zu stoppen. Ein persönlicher Tschüss-Stress-Plan entstand.

Fazit des Diskussionsforums: Viele Frauen wissen sehr genau, welche Arbeit/welche Jobs ihnen gut tun, was sie gut können und gerne machen. Das Problem im Beruf der Journalistin sind vor allem die schlechten Arbeitsbedingungen (schlechte Bezahlung, uferlose Arbeitszeiten, schlechte Führung im Unternehmen, zum Teil wenig Entwicklungsmöglichkeiten im Job

aufgrund der Arbeitsstrukturen). Diesen „äußeren“ stressigen Arbeits-Bedingungen eine innere Ruhe, Sicherheit und Stress-Resistenz entgegenzusetzen, ist nicht einfach. Zumal man gerade im Journalismus immer sehr genau unterscheiden muss: Wo sollte ich mich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen (mehr Geld, mehr Unterstützung, bessere Absprachen etc.) und wo kann ich das Gefühl von Stress und Überforderung nur in mir selbst abbauen (persönliche Ansprüche, Perfektionismus, es allen-recht-machen-wollen). Die Grenzen sind hier gerade in einem Beruf, der so sehr vom persönlichen Engagement und Interesse lebt, natürlich fließend und häufig schwer zu ziehen.

Ein Drei-Stunden-Workshop reicht deshalb natürlich nicht, um ein persönliches Konzept für die perfekte Work-Life-Balance zu entwickeln. Aber er könnte ein Auftakt für ein kontinuierliches Beschäftigen mit dem Thema sein – und so eine Richtung weisen, die Stück für Stück zu deutlich mehr Zufriedenheit im Job und Spaß am Leben führt.

Handout: Literatur

Informative Internetadressen:

- www.swissburnout.ch Selbsttest – Wie steht es um meine psychische Gesundheit
- www.kompetenznetz-depression.de: Informationen rund um Depression/psychische Erschöpfung. Mit Arztsuche.
- www.dnbgf.de: Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung. Mit Best Practice Beispielen und Links zu vielen anderen Internetportalen. Jede Menge Infos rund um das Thema Stress in der Arbeitswelt.
- www.move-europe.de: Spezielle Internetseite, die sich mit dem Thema Gesundheit im Betrieb beschäftigt – mit Gesundheits-Test für das eigene Unternehmen.
- **Beratungs-Hotline psychische Erkrankungen im Arbeitsleben**: 01805 – 950951 (12ct/Min.) Email: beratung.bapk@psychiatrie.de
- **Broschüre „Psychisch krank im Job – was tun?“** Eine Broschüre des Bundesverbandes der Angehörigen Psychisch Kranker (www.bapk.de).

Buchtipps:

Hans-Peter Unger/Carola Kleinschmidt: Bevor der Job krank macht. Warum uns die heutige Arbeitswelt in die seelische Erschöpfung treibt und was man dagegen tun kann. Kösel 2006 – Hier finden Sie die Erschöpfungsspirale und Anregungen, wie man psychische Erschöpfung im Job vermeidet – und trotz aller Anforderungen in anspruchsvollen Jobs zu einer guten Lebensbalance finden kann.

Verena Steiner: Energie-Kompetenz. Produktiver Leben. Wirkungsvoller Arbeiten. Entspannter Leben. Pendo 2005 – Hier finden Sie unglaublich viele konkrete Tipps, wie Sie Ihre Energie besser bündeln und einsetzen können.

Sabine Asgodom: 12 Schlüssel zur Gelassenheit. Kösel 2004 – Die Management-Trainerin schreibt in lockerem Ton über zwölf gute Tipps gegen zu viel Stress.

Gert und Marlén von Kunhardt: Keine Zeit und trotzdem fit. Minutentraining für Vielbeschäftigte. Campus 2007 – Der Titel ist etwas salopp. Aber die Anregungen und Übungen sind empfehlenswert.

Anne Katrin Matyssek: „Führungsfaktor Gesundheit“, Gabal 2007 – Wer Mitarbeiter führt (ob in der Redaktion oder als Freier in Teams) kann viel für seine eigene psychische Balance tun – und erntet einen besseren Führungsstil.

Sabine Schonert-Hirz: Meine Stressbalance. Campus 2006 – Viele Tipps rund um das Thema Umgang mit Stress

Dietmar Hansch: Erste Hilfe für die Psyche. Springer Verlag, 2003 – ein Buch, das leicht verständlich und anschaulich erklärt, was eine gesunde Psyche überhaupt ausmacht.

Francois Lelord: Hectors Reise oder die Suche nach dem Glück. Piper 2005 – ein Buch, das die besten Wege zum Glück beschreibt. Charmant.

© Carola Kleinschmidt, Dipl-Biol, Journalistin, Referentin, Oelkersallee 11, 22769 Hamburg.
kontakt@carolakleinschmidt.de, www.carolakleinschmidt.de, Tel: 0177-3084609

Bericht aus Forum 2 – Friederike Witthuhn:

„Welche Aufträge, Aufgaben, Projekte haben mir in den vergangenen Wochen und Monaten besonders gut gefallen?“

Eine Frage, die der erste Schritt zu mehr Zufriedenheit im Job sein kann, meint jedenfalls Referentin Carola Kleinschmidt. Und damit hatte sie das Grübeln, Nachdenken über die eigene Situation angeschoben. Und wer sich diese Frage stellt, und natürlich auch beantwortet, müsste, das ergab jedenfalls unsere große Frauen-Workshop-Runde, auf ähnliche Punkte stoßen wie wir.

So sieht gute Arbeit aus:

Themenvielfalt, gutes Team, Arbeitsatmosphäre muss stimmen, Entscheidungen selbst treffen, Eigenverantwortung tragen, Abwechslung bei den Themen, weg von der Routine, interessante Begegnungen mit interessanten Menschen, Vereinbarkeit Familie und Beruf.....

Anhand dieser Stichpunkte haben wir gemeinsam mit Referentin Carola Kleinschmidt festgestellt:

Arbeit ist gut, wenn....

Unterstützung da ist, Frau selbst Einfluss auf die Arbeit nehmen kann, sich entwickeln kann, die Fehlbelastungen wie Zeitdruck, Unsicherheit, Überforderung und Unterforderung gering sind und natürlich: Die Arbeit fair bezahlt wird.

Doch wie kommt Frau dahin, dass auch ihre Arbeit wieder gut wird und Spaß macht?

Wichtig ist, erst einmal in sich hinein zu horchen, Selbst-Analyse betreiben, innere Bedürfnisse checken, formulieren, und alles beginnt mit Frage eins, siehe oben. Nächster Schritt: eine Liste erstellen, die da heißt: „Mein Tschüß-Stress-Plan“ mit zwei Spalten:

Mich stresst besonders.....

So stoppe/vermeide ich den Stress...

Ergebnisse daraus sind manchmal nur kleine Dinge, die jedoch den Stress killen, die Erschöpfungsspirale (von Schlafstörungen bis Depressionen - Carola Kleinschmidt hat sich

damit intensiv in ihrem Bruch auseinander gesetzt) stoppen: Ganz getreu dem Motto: Kleine Schritte statt Sprünge:

Wie wäre es zum Beispiel, mit:

- sich mehr Zeit für sich nehmen, Sport treiben,
- mindestens zweimal die Woche pünktlich Feierabend machen,
- das Handy einfach mal für einen Tag in die Ecke legen,
- Mails nur zweimal am Tag durchgucken, statt jede eingehende Mail sofort durchzulesen, und darauf zu reagieren
- lernen, auch mal egoistisch zu sein,
- Menschen aus anderen Lebensfeldern treffen (mal keine Journalistinnen und Journalisten!).....

Mehr über all diese kleinen und großen Schritte hat Carola Kleinschmidt zusammen mit Hans-Peter Unger in dem Buch „Bevor der Job krank macht. Wie uns die heutige Arbeitswelt in die Erschöpfung treibt - und was man dagegen tun kann“, festgehalten.

(Kösel, 2006, 16,95 Euro)

Forum 3: Mentoring im Journalismus
Erfahrungen mit dem Mentoring-Projekt
des Bayerischen Journalisten-Verbandes
Referentinnen: Dr. Hilde Stadler (Mentorin, Journalistin beim BR)
Melanie Bußjäger (Mentee, Journalistin)

Mentoring – ein Win-win-game

2. Runde 2007

Mentoring-Programm des Bayerischen Journalisten Verbandes (BJV)

Mentoring - Etwas Neues?

- ☒ Früher: Mentor = „väterlicher Freund“ & sporadische Begleitung
- ☒ Neu: formelle Programme, gezielte Mentorenwahl, strukturierter Ablauf

Wie läuft Mentoring ab?

- ☒ Eins zu Eins-Beziehung zwischen Mentor/Mentorin und Mentee

- ☒ Regelmäßige Gespräche alle 4 – 6 Wochen

- ☒ Netzwerke (durch Mentor/in; zwischen Mentees)

Ziele von Mentoring

- ☒ Weitergabe von Erfahrungswissen
- ☒ Unterstützung bei aktueller Tätigkeit
- ☒ Entwicklung der Persönlichkeit
- ☒ Karriereschritte, berufliches Vorankommen
- ☒ Netzwerken und Kontakte knüpfen

Nutzen von Mentoring

Mentees:

- ☒ Bessere Ausübung des Jobs
- ☒ Neue Einblicke & Perspektiven
- ☒ Bestärkung
- ☒ Neue Netzwerke

Mentor/innen:

- ☒ Zufriedenheit
- ☒ Reflektieren eigenen Weg
- ☒ Erkenntnisse für eigenes Führungsverhalten

Mentoring - Coaching

- ☒ Bringt sich persönlich ein: Erfahrungen + Kontakte
- ☒ informelles Wissen, Förderung des Potentials
- ☒ Dauer: 1 Jahr
- ☒ ehrenamtlich

- ☒ Professionelle psychol. Schulung
- ☒ begrenzte Themen, psychol. „tiefer“
- ☒ Dauer: begrenzte Sitzungen
- ☒ gegen Honorar

Mentoring im BJV

- Projektteam aus 4 BJV-Mitgliedern
- Konzept und Projektleitung: Nele Haasen
- 10 Tandems
- Eigenbeitrag der Mentees: 250.- Euro
- 1. Runde: 2006, 9 Tandems

Bewertung Mentees 1. Runde

- **Mentees: 1,6**
- **Nutzen Mentees:** Lernen über eigene Stärken, hilfreiches Fremdbild, mehr Selbstsicherheit, Motivation, neuer Job, Chance darauf, neue Kontakte, Strategische Vorüberlegungen, Anregung zu Themen, Unterstützung bei Entscheidungen

Bewertung Mentor/innen

2. Runde

☞ **Mentor/innen: 1,8**

☞ **Nutzen:** Spaß, gutes Gefühl, junge Leute zu unterstützen, hilft, Qualitätsniveau und Ansehen des Berufsstandes hoch zu halten, Reflektion der eigenen Ansichten und Arbeit, Kontakt zur nächsten Generation und deren Themen, Problemen, Werdegang, Interesse & Spaß am Austausch/ an Diskussionen

TN-Kriterien für Mentees

- ☞ Freie und angestellte Journalist/innen
- ☞ Alter: bis ca 35 Jahre
- ☞ Ca 5 Jahre Berufserfahrung (max. 10 Jahre)
- ☞ Berufliche Perspektive
- ☞ Klare Vorstellung über Nutzung des Mentoring für berufl. Ziele

Organisation

- ☒ Informationsveranstaltung, Werbung
- ☒ Bewerbungen auswählen
- ☒ Interviews mit Mentees
- ☒ Suche nach geeignetem Mentor/innen
- ☒ Kennenlernphase und Zustimmung

Ablauf

- ☒ Bewerbung bis 31. Januar 2007
- ☒ Interviews: Februar 2007
- ☒ Einführung und Auftakt: April 2007
- ☒ Selbständige Gestaltung der Gespräche
- ☒ Feedbackveranstaltung
- ☒ Evaluation

Bericht aus Forum 3: Norma Langohr

Zunächst stellten die beiden Referentinnen das Mentoren-Programm des Bayrischen Journalisten-Verbandes kurz vor. (Siehe Hand-Out der Referentinnen und weiterführende Links)

Stichpunkte aus der Diskussion:

- Beim 2. Durchgang des Mentorenprogramms gab es 50 Bewerbungen, von den 10 ausgewählten Mentees waren 9 Frauen. Unter den 10 Mentoren war nur eine Frau.
- Die Tandems arbeiten sehr individuell, auch die Ziele der Tandem sind sehr unterschiedlich. Die passende „Wellenlänge“ ist neben der Fachkompetenz genauso wichtig.

Melanie Bußjäger, die aus dem Privatfunk kommt, wollte sich beruflich verändern. Für sie war eine neutrale Ansprechpartnerin sehr wichtig. Ein Mentor aus der gleichen Firma wäre für sie nicht in Frage gekommen. Bei einem anderen Tandem war dies genau der Fall und es hat gut funktioniert. Bei zwei Tandems lief es letztendlich auf eine Jobvermittlung hinaus, mit der die Teams auch hochzufrieden waren.

Auch ein Wechsel des Mentors ist möglich, falls es nicht funktioniert. Ist aus Gründen der besseren Zielerreichung bei einem Mentee auch passiert.

- Vertraulichkeit ist oberstes Gebot. Marlies Hesse vom Journalistinnenbund (der Journalistinnenbund betreibt sein fünf Jahren ein Mentoring-Programm) ergänzt, dass im JB ein formeller Vertrag zwischen Mentee und Mentorin geschlossen wird. Zudem gibt es beim JB eine Clearing-Stelle für Probleme.
- Die beiden Referentinnen betonen zudem eine „gesunde Distanz“ und den respektvollen Umgang in der Mentee-Mentorin-Beziehung. Sie duzen sich ganz bewusst nicht.
- Die Mentees führen Regie. Die Mentoren sollen nur beraten, nicht manipulieren. Die Mentees müssen ihren eigenen Weg gehen. Mentoren können Alternativen aufzeigen, die die Mentees nicht bedacht haben und Möglichkeiten aufzeigen. Die Entscheidungen treffen die Mentees.
- Räumliche Nähe ist ein wichtiges Kriterium. Die Mentees haben mittlerweile einen Stammtisch gebildet. Auch zwischen einigen Mentoren gibt es einen Austausch.
- Motivation der Mentoren: Eigene Erfahrungen weitergeben (Hilde Stadler ist selbst als Berufsanfängerin durch einen Mentor unterstützt worden), eigene Entscheidungen reflektieren, andere Berufsfelder und Arbeitsweisen kennen lernen. Bei Hilde Stadler war eine Folge des Mentorings, dass sie heute einen viel differenzierteren Blick auf Privatfunk/Privatfernsehen hat.
- Auch das Thema Ethik im Journalismus wird zwischen Mentee und Mentorin diskutiert. Es hilft, die Einschätzung eines anderen zu hören. Im Arbeitsalltag fehlt oft die Möglichkeit für entsprechende Diskussionen.

- Mittlerweile hat auch der DJV Nordrhein-Westfalen ein Mentoring-Programm nach dem bayrischen Vorbild ins Leben gerufen. Zur Zeit laufen die Bewerbungen (Anmeldeschluss ist der 31.März). Auch der saarländische Verband steht in den Startlöchern.

Links:

<http://www.djv-nrw.de>

<http://www.journalistinnen.de/projekte/mentoring.html>

BJV-Report 2/2008: **Mit Mentoring zu besseren Chancen**

Chancengleichheit im Journalistenberuf - ein abgeschlossenes Thema heute? Oder sind die gesteckten Ziele des gleichnamigen Bundesfachausschusses, stellvertretend für alle Journalistinnen, womöglich ausgeschlossen? Keineswegs, wie sich auf dem DJV-Kongress „Frau Macht Medien“ Mitte März in Köln zeigte:

„Wir haben viel erreicht“, fasste die Fachausschussvorsitzende Mechthild Mäsker die Tagungsergebnisse zusammen.“ Aber wir sind längst nicht am Ziel“. Denn, wie Ulrike Kaiser, stellvertretende Bundesvorsitzende, in ihrer Begrüßungsrede betont hatte, Frauen sind im Journalistenberuf heute zwar gut vertreten. „In redaktionellen Führungspositionen sind sie allerdings immer noch die Minderheit“.

Es gibt also noch viel zu tun. Doch eines sei dabei wichtiger denn je: „Im Alleingang geht gar nichts“. WDR-Hörfunkchefredakteurin Helga Kirchner stellte während der abschließenden Podiumsdiskussion klar, dass sie ohne gegenseitige Hilfe und Austausch sicher nicht ganz oben auf der Karriereleiter gelandet wäre: „Frauen in Führungspositionen verbessern ihre Chancen nur gemeinsam mit anderen Frauen“. Auch Gisela Böhrk, einst erste deutsche Frauenministerin in Schleswig Holstein, hat die Erfahrung gemacht. Berufsnetzwerke, wie sie Männer selbstverständlich aufbauen, seien auch für Frauen nützlich. „Beim Hexenfrühstück haben wir damals (gemeint sind die 80-iger Jahre) vor Landtagssitzungen unsere Zielrichtung festgelegt und damit gemeinsam mehr erreicht“, berichtete sie.

Mit einer möglichen Methode zur gegenseitigen Unterstützung im Berufsalltag hat der Bayerische Journalistenverband schon vor zwei Jahren einen bewährten Weg eingeschlagen: „Mentoring im Journalismus“ war Thema eines der insgesamt fünf Diskussionsforen.

Der Begriff des Mentors hat in der griechischen Mythologie seinen Ursprung: Odysseus vertraute seinen Sohn Telemachus während seiner Reisen einem väterlichen Freund an, der den Zögling sporadisch begleitete. Frauen als Begleiterin waren damals indessen rar - und sind es noch. So gesehen gehört die BR-Journalistin Hilde Stadler also auch heute zu den Ausnahmen unter den zehn Mentoren pro jährlicher Runde. Genau umgekehrt stellt sich die Geschlechterverteilung unter den Mentees dar. Darunter Melanie Bußjäger, die mit Mentorin Stadler ein Tandem bildet. Obwohl die Privatfernsehjournalistin noch keine fünf Jahre Berufserfahrung hatte, die eine Mentee-Bewerbung voraussetzt (max. 10 Jahre), ließ sie sich vom vierköpfigen BJV-Projektteam unter Leitung der professionellen Trainerin Nele Haasen nicht abwimmeln. Irgendwie fühlte sie sich wie in einer Sackgasse und wollte andere berufliche Perspektiven jetzt ausloten, nicht erst in zwei Jahren. Die klare Vorstellung der Bewerberin über Sinn und Zweck des Mentoring hatte Wolfgang Sörgel, einem der Initiatoren des BJV-Projektes imponiert. Nicht jede/r Mentee stelle sich unter der einjährigen Mentor-Begleitung eine schrittweise Annäherung an das persönliche Berufsprofil vor, erklärte Mentorin Stadler: „Manche sehen darin schlicht eine Jobvermittlung“. An einen Fall etwa erinnert sich die Politikwissenschaftsjournalistin noch ganz genau: „Nach einem halben Jahr war die junge Kollegin mit dem neu vermittelten Job genauso unglücklich wie mit ihrem vorherigen“.

Was aber bringt erfahrene Journalisten wie Hilde Stadler oder den Bunte-Chefreporter Paul Sahner oder Edelfedern wie Claudius Seidl dazu, sich über den

Zeitraum eines Jahres in regelmäßigen Abständen einem Mentee zu widmen, wenn sie nicht gerade vom Helfersyndrom befallen sind? Frau Stadler traf die Anfrage, beim BJV-Mentoring-Projekt mitzuarbeiten, eher unverhofft. Doch sie willigte ohne lange zu überlegen ein: „Ich war in meiner Anfangszeit beim BR selbst Mentee“, erzählt sie. „Und die Erfahrung wollte ich weitergeben“. Ein Holzweg sei da allerdings die Denke: „Das bin ich in Jung“. Jeder müsse seinen eigenen Weg finden. „Reden, zuhören, Tipps geben, Kontakte vermitteln, das führt letztlich zum Ziel der eigenen Entscheidung,“ beschrieb Stadler ihre Methode.

Nicht weniger entscheidend für ein erfolgreiches Mentoring sei neben der fachlichen auch die menschliche Seite. „Die Chemie muss stimmen“, betonte Mentorin Stadler. Auch die Geschäftsführerin des Journalistinnenbundes, Marlies Hesse, hat die Erfahrung aus bisher fünf Mentoring-Runden ihres Verbandes gemacht. Zudem hätten ehemalige Teilnehmerinnen inzwischen einen Freundinnenkreis gegründet, dem auch prominente Kolleginnen wie Dagmar Reim angehören. „Ein wertvolles Netzwerk“, freute sich Frau Hesse. Andererseits tragen die „Freundinnen“ auch mit Spenden zur Finanzierung jeweils neuer Tandems bei.

Indessen sieht Mentee Melanie Bußjäger den Kostenbeitrag von 250 Euro an den BJV als gut angelegtes Geld: „Für mich ist der Austausch mit Frau Stadler ein Glücksfall“. Für das erfreuliche Miteinander hatte das Frauen-Tandem die gegenseitigen Erwartungen auch bereits im Vorfeld genau abgesteckt. „Wenn es da Unstimmigkeiten gibt, sollte man am besten gleich einen Wechsel anstreben“, gab Stadler zu verstehen.

Um Frusterlebnisse innerhalb der Teams zu vermeiden, betreibt das BJV-Auswahlgremium einen beträchtlichen Aufwand in der jeweiligen Vorbereitungsphase für die Mentoring-Runden. Nach Infoveranstaltungen, Bewerberauswahl, Mentee-Interviews und der Suche nach geeigneten Mentoren, stehen in der Kennenlernphase die so genannten „soft skills“ im Vordergrund, die übereinstimmenden Wesenszüge also. Im Gegensatz zur festgelegten „hard ware“, wird das Temperament der jeweiligen Teilnehmer jedoch meist erst während des gemeinsamen Umgangs deutlich.

Die aufwändige Vorlaufphase zur ersten Mentoring-Runde ist in Nordrhein-Westfalen bereits in vollem Gange (Start des offiziellen Programms: Ende Mai). Nach BJV-Muster werden die Fragebögen der Interessenten ausgewertet, und nach Erwartung und Dringlichkeit selektiert. Im Bereich der „weichen“ Kriterien zählen dagegen vor allem Erfahrungswerte, von denen das bayerische Tandem ausführlich berichtete. Nicht nur NRW-Kollegin Norma Langohr, die sich einen Platz in der ersten Reihe gesichert hatte, griff die Tipps und Anregungen zur bereits konkreten Umsetzung gerne auf. Auch Vertreterinnen anderer Landesverbände wurden hellhörig und fassten Vorsätze, sich für das Projekt in ihrem LV einzusetzen. Im Saarland liegen die fertigen Konzepte für den Start indessen schon bereit. Doch bevor der Startschuss zur ersten Runde fällt, bemüht sich die Landesvorsitzende Ulli Wagner, die Nachbarn Rheinland-Pfalz zum Mitmachen zu gewinnen: „Für einen Alleingang gibt unsere Medienlandschaft einfach zu wenig her“, erklärte sie. Und Tandems aus einem Haus, davon hatte auch Hilde Stadler abgeraten. Die Rundfunk-Journalistin aus dem Saarland ist da mit ihrer BR-Kollegin einer Meinung: „Wir wollen ja keinen Inzest begehen“ meinte Ulli Wagner augenzwinkernd.

Renate Wolf-Götz

Forum 4: Her mit der Kohle
Verhandlungskoaching für freie Journalistinnen
Referentin: Janet Priebe, Silke Geist
(freie Kommunikationstrainerinnen)

Alles eine Frage der Kommunikation – Erfolgsfaktoren einer gelungenen Verhandlung sind...

... Ziele statt Positionen

- o Konkret
- o Realistisch
- o Positiv
- o Giraffentanz statt Wolfsgeheul

... die Überzeugungskraft von Argumenten

...meint die Angreifbarkeit von Argumenten und ihre Durchschlagskraft
...ist abhängig von subjektiver Einschätzung des Argumentationspartners – von sehr starken (absolut überzeugenden) Argumenten bis zu schwachen Argumenten
...in Diskussionen / Wortbeiträgen mit starken Argumenten beginnen und enden, im Mittelteil mittelstarke und schwächere Argumente verwenden
...zur Vorbereitung auf Ihre Verhandlungen können Sie das Argumentationsfeld nutzen

...das Selbstbewusstsein:

Die Frau, das herrlichste Geschöpf im Dschungel

...zur langfristigen und nachhaltigen Arbeit am Selbstbewusstsein gehen Sie bitte bei der Selbstattribution realistisch und selbstwertförderlich mit sich um!

Internal
(die Ursache liegt in mir, Ich)

External
(die Ursache liegt in den äußeren Umständen; Andere; Glück)

Stabil
(immer)

Variabel
(diesmal)

Global
(alle Situationen)

Spezifisch
(eine bestimmte Situation)

...eine strukturiertere Ausdrucksweise – diese können Sie durch die Anwendung des Fünfsatzes erreichen

1. Einleitung / Hinführung

2., 3., 4. Dreisatz

Anwendungsbeispiele:

Meinung
Begründung
Beispiel

Vergangenheit
Gegenwart
Zukunft

Ist
Ziel
Weg

Pro
Kontra
Standpunkt

5. Schlussfolgerung / Handlungsaufforderung

...Menschen und Probleme trennen! – Die Sache mit der Sach- und Beziehungsebene

Verbale sowie nonverbale Kommunikation trägt vier Ebenen in sich:

Sachebene – hier wird verhandelt!

Beziehungsebene – ein gutes Klima auf der Beziehungsebene ist die Basis für jede gelungene Kommunikation

Selbstoffenbarungsebene – hierher gehört das ungewollte Preisgeben von Facetten Ihrer Persönlichkeit, aber auch die Möglichkeit der bewussten Selbstdarstellung

Appellebene – denken Sie bitte an die direkte – anstelle der häufig verwendeten – indirekten Ausdrucksweise!

Fazit:

Ein positives Klima auf der Beziehungsebene ist sehr wichtig, jedoch ist das Motiv für eine (Gehalts-)Verhandlung, sachlich für die eigene Person einzustehen – dies gilt sowohl für „Freund“ als auch für „Feind“.

Deshalb: sachliches, „hartes“ Verhandeln mit Respekt für die Interessen und Motive des Gesprächspartners!

... Nicht mit mir ! – Maxime für den Umgang mit Manipulation

1. Ruhig, fair und sachlich bleiben!
2. Reiz-Reaktionsmechanismus durchbrechen und Gesprächskontrolle behalten! Agierend bleiben statt nur zu reagieren!
3. Das eigene Ziel im Auge behalten.
4. Konzentration auf beobachtbares Verhalten (Achtung vor Typisierungen und Vorurteilen)! Wohlwollen!
5. Weitere Zusammenarbeit ermöglichen (Goldene Brücke)!

Es ist unmöglich, jemanden von etwas zu überzeugen. Man kann ihm nur helfen, sich selbst zu überzeugen (unbekannt).

Bericht aus Forum 4 – Dorothea Klupp:

Her mit der Kohle!

Das könnte für viele Freie das Schlagwort 2008 sein.

So war auch das Forum 4 sehr gut besucht.

Janet Priebe und Silke Geist, zwei junge Kommunikationstrainerinnen, moderierten abwechselnd. Sie haben sich 2000 selbstständig gemacht und versuchen in ihren Coaching-Seminaren Frauen zu motivieren, mehr für sich einzustehen.

Natürlich kann man in drei Stunden kein dreitägiges Seminar hinein pressen. Doch verstanden sie, uns Interessierten eine Essenz vorzustellen, mit der jede Kollegin einen kleinen Teil für sich als Ausbeute mit nach Hause nehmen konnte.

„Die innere Einstellung ist das Wichtigste, denn Menschen handeln aus Eigeninteresse“, war so ein Kernsatz. Das Eigeninteresse ist also auf beiden Seiten vorhanden, den Freien und den Auftraggebern. Deshalb sei eine Forderung ein negativer Einstieg in eine Gehaltsverhandlung.

Die größten Klippen ließen sich durch vier vorher durchdachte Punkte gut umschiffen:

1. klares Verhandlungsziel, also gut vorbereiten.
2. Selbstbewußtsein
3. eine strukturierte Argumentation
4. Verhandlung immer auf der Sachebene.

Um ein Verhandlungsziel zu erreichen bieten sich ebenfalls vier Schritte an, die man vorher im stillen Kämmerlein durchdenken sollte.

1. Konkret sein.
2. Immer Alternativen in der Reserve haben
3. Wie weit gehe ich
4. Realistisch bleiben, Argumente für und gegen meine Gehaltsvorstellung sachlich bewerten.

Beispiel:

Sie wollen 250 € mehr Gehalt.

Sie fangen mit den stärksten Argumenten, die vorher wohl überlegt waren, an. Stellen eine Forderung von 300 €.

Ihre Argumentation muss klar begründet und nachvollziehbar sein.

In der Mitte der Verhandlung können die Argumente etwas schwächer sein, doch zum Schluss sollten sie zusammenfassend noch einmal voll durchstarten und sich dann auf 250 € herunter handeln lassen.

Als Selbstcoaching gilt eine Aufschlüsselung der Ist-Situation.

Was kann ich tun, was sind äußere Umstände.

Wie kann ich mein Selbstwertgefühl stärken und wie kann ich es dann schützen. Auch vor mir selbst, denn der innere Zensor ist oftmals stärker als der schlimmste Chef.

Die wahren Probleme wie „Spätzahlende Pressehäuser“, Textkürzungen in den Redaktionen um Zeilenhonorare zu sparen und auch Mobbing der Festen gegen die Freien konnten in der Kürze der Zeit kaum erwähnt werden.

Die Teilnehmerinnen merkten für sich, Gehaltsverhandlungen für Journalistinnen sind anders, als es sich Außenstehende vorstellen.

Forum 5: Ich Tarzan – Du Jane

Geschlechtersensible Kommunikation (Wort und Bild) in den Medien

Referentinnen: Martina Fassler und Nani Kauer (Journalistinnen, Pressesprecherinnen der österreichischen Gewerkschaften vda bzw. gmt)

Gendergerechte Texte

Wann ist ein Text geschlechtergerecht? Texte gendergerecht zu gestalten ist weit mehr, als nachträglich die Gender-Taste zu drücken, um weibliche Endungen („Innen“) einzufügen. Schon bei der Erstellung von Texten sollen genderspezifische Aspekte bedacht werden: Sind vom Thema Männer und Frauen betroffen? Sind sie in gleicher Weise betroffen oder gibt es Unterschiede? Mit diesem Genderblick schon im Vorfeld von Recherchen oder Interviews erhöhen sich die Chancen, Texte gendergerecht zu verfassen.

Rollenklischees aufbrechen. Mit Texten wie auch mit Bildern kann man dazu beitragen, Rollenklischees zu verfestigen, oder aber aufzubrechen.

Sichtbarkeit und Symmetrie

Bei der Darstellung von Frauen und Männern in Texten geht es im Wesentlichen um zwei Prinzipien: Sichtbarkeit und Symmetrie.

Sichtbarkeit. Bei der Sichtbarkeit geht es darum, Männer und Frauen sichtbar zu machen, wenn von Männern und Frauen die Rede ist. „Die Schüler der 3. Klasse“ ist eine korrekte Aussage, wenn es sich um eine reine Knabenklasse handelt – ansonsten nicht. Die häufig gebrauchte Aussage, männliche Formen würden Frauen mit einschließen, ist aus der Sicht von Gendergerechtigkeit eine falsche.

Um Sichtbarkeit zu gewährleisten gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Nennung beider Geschlechter (Paarformen): Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und Bürger, etc.
- Binnen-I: SchülerInnen, BürgerInnen
- Schrägstrich: Schüler/innen, Arbeitnehmer/innen
- die Klammer-Variante ist unseres Erachtens nicht gendergerecht, weil immer die weibliche Endung ausgeklammert wird Schüler(innen);

Bei Verwendung von Binnen-I oder Schrägstrich-Varianten ist darauf zu achten, dass sich in allen vier Fällen der deutschen Sprache korrekte Wörter ergeben (Weglassprobe).

Manche Chefredaktionen erlauben keine Binnen-I oder Schrägstrich-Varianten, aber auch dann gibt es genug Möglichkeiten, allen voran die volle Paarform (Arbeiterinnen und Arbeiter). Darüber hinaus kann man mit verschiedenen Mitteln der deutschen Sprache umschreiben, darunter:

- Abstraktion: „Chefredaktion“ statt Chefredakteur/in, Personal oder Belegschaft statt Arbeiter/innen etc.;
- Umschreibung mit einem Adjektiv: „auf Anraten des Arztes“ wird zu „auf ärztlichen Rat“; „Rat eines Fachmannes“ – „fachkundiger Rat“;
- direkte Anrede: statt: „die Patienten müssen Formular X ausfüllen“ – „bitte füllen Sie Formular X aus“
- „alle“ statt „jeder, jede“; „niemand“ statt „keiner, keine“

Gleichwertigkeit. In der Frage der Symmetrie geht es darum, Männer und Frauen gleich-

wertig darzustellen. „Das Familienoberhaupt und die Mutter“ ist keine gleichwertige Darstellung, „Manager und Arbeiterinnen“ ebenso wenig, denn es gibt ja auch Managerinnen und Arbeiter“.

Beim Formulieren von Texten muss nicht „Lesbarkeit“ gegen „Gendergerechtigkeit“ eingetauscht werden – beides in einem Text zu erfüllen ist möglich, die deutsche Sprache bietet dafür genügend Möglichkeiten.

Gendergerechte Bildsprache

Wann ist ein Bild geschlechtergerecht? Abseits der spontanen Beurteilung „Gefällt mir (nicht)!“ bzw. der Einschätzung von Darstellungen als „(nicht) gendergerecht“ versuchten wir in dem Workshop mit formalen Kriterien der Bildanalyse zu arbeiten. Gendergerecht bedeutet für uns, dass Frauen und Männer als eigenständige und gleichberechtigte Personen dargestellt sind.

Frauen werden klischeehaft oft folgendermaßen dargestellt:

Als passiv, als (sexualisiertes) Objekt, sie werden als emotional dargestellt oder haben Schönheit zu verkörpern. Auch die Infantilisierung ist ein beliebtes Mittel, es signalisiert Schwäche, Hilflosigkeit („klein und lieb“). Frauen werden oft als Opfer oder „Betroffene“ von Ereignissen gezeigt oder in Verbindung mit der Familie bzw. wenn es um die Themen Urlaub oder Wellness geht. Männer erhalten spiegelbildlich die entgegen gesetzten Eigenschaften zugeschrieben, also: Aktivität, Subjekt, Kühnheit, Männlichkeit, Überlegenheit, Macho, Lebenskünstler, Beschützer, Stärke, Technik, Egoismus, Experte,...

Wie werden durch die Darstellung von Frauen und Männern diese traditionell hierarchischen Geschlechterordnungen aufrechterhalten und weitertradiert?

Es gibt formale Mittel der Bildgestaltung, die ganz bewusst eingesetzt werden (können), um die „Geschlechterordnung“ aufrecht zu erhalten. Dazu gehören:

Die Körperhaltung und Anordnung der Personen. Für die Darstellung von Männern typisch ist ein bequemes, raumgreifendes Sitzen, dynamische Bewegungen, breitbeiniger Stand und insgesamt eine gerade, aufrechte, eher starre Körperhaltung. Frauen werden oft durch schmalen, unsicheren Stand dargestellt (verstärkt durch hohe Absätze), abgeknickter Körperhaltung; wenig raumgreifendes Sitzen, oder die Tendenz, sich durch die Schiefelage des Kopfes zu „verkleinern“. Frauen sind biologisch bedingt oftmals kleiner als Männer. Auffällig in diesem Zusammenhang ist, dass auf eine Umkehrung der Größenverhältnisse sehr wohl geachtet wird, wenn bei einem bekannten Paar die Frau in Wirklichkeit den Mann überragt. (So gibt es sehr viele Bilder von Nicolas Sarkozy und Carla Bruni, wo die größere Bruni weiter hinten oder unten geht, damit sie optisch kleiner als der französische Staatspräsident wirkt).

Der Blick. Grundsätzlich gilt: Blick = Macht; die Frau ist daher sehr oft als Blickobjekt dargestellt, der Mann als Blicksubjekt. Dasselbe gilt für **Berührungen** (typisch: Mann berührt Frau, er umarmt sie, hält sie, stützt sie,..).

Das Mittel der Fragmentarisierung. Die Darstellung von Körperteilen betrifft meist Frauenkörper und dient vorwiegend als Mittel zur Erotisierung.

Der Bildhintergrund. Was im Bildhintergrund dargestellt ist, unterscheidet sich ebenfalls

häufig (Frauen in familiärer Umgebung, Freizeit, Männer im beruflichen Umfeld).

Perspektive/Licht. „Mächtige Männer“ werden oft von unten nach oben abgeleuchtet, Frauen von oben (direkt ins Dekollete) nach unten. Bei Frauen oft Ausleuchtung des Gesichtes, Weichzeichnung, Männer mit Schatten, um ihnen „Konturen“ zu verleihen.

Analyse in Einzelschritte unterteilen

Wir zerlegen für die Bildinterpretation die Analyse in mehrere Einzelschritte. Unsere Vorgangsweise lehnt sich an die so genannte „dokumentarische Methode der Bildinterpretation“ (siehe Bohnsack u.a.) an.

Bei Schritt 1, der „formulierenden Interpretation“, geht es um die detaillierte Beschreibung des Dargestellten (z.B. Glas, Tasche), danach um die Einbeziehung des Alltagswissens (z.B. Es handelt sich um ein Weinglas, um eine Aktentasche). So soll ein voreiliges Hineininterpretieren von Zuschreibungen vermieden werden. In Schritt 2, der „reflektierenden Interpretation“ wird die formale Komposition analysiert: Welche sind die dominanten Linien, Fluchtlinien, wie ist die szenische Anordnung der Personen, Blickachsen und weitere formale Mittel der Bildgestaltung...

Erst dann werden die Ergebnisse aus Schritt 1 und 2 zusammengeführt – oft wird aus dieser Zusammenschau ersichtlich ob und warum ein Bild gendergerecht ist oder nicht.

Tipps zum Weiterlesen:

Bohnsack, Ralf/ Iris Nentwig-Gesemann/Arnd-Michael Nohl (2007, 2. Auflage).

Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis, Vs Verlag für Sozialwissenschaften.

Mühlen Achs, Gitta (2003). Wer führt? Körpersprache und die Ordnung der Geschlechter, Verlag Frauenoffensive.

ÖGB (Hg) (2006). „Ich Tarzan – Du Jane?“. Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung. Download unter <http://gender.vida.at>

Bericht aus Forum 5 – Ingrid Kühn:

Wir beschäftigten uns im Workshop

1): mit der gendergerechten Bildsprache sowie

b) mit gendergerechten Texten in den Medien. Mit Bildern und Texten kann dazu beigetragen werden, Rollenklischees aufzubrechen, aber andererseits auch zu verfestigen.

Zu 1):

Was wir mit der Bildsprache vermitteln, sagt sehr viel über uns selbst aus, denn auch in Bildern werden - wie schon angeführt - Rollenklischees vermittelt.

Abgesehen von der spontanen Beurteilung "gefällt mir" bzw. „gefällt mir nicht“, versuchten wir mit formalen Kriterien anhand von Fotos gemeinsam eine Bildanalyse zu erarbeiten.

Gendergerecht bedeutet, dass Frauen und Männer als eigenständige und gleichberechtigte Personen dargestellt werden. Dabei stellten wir fest, dass Frauen oft nur klischeehaft oder emotional dargestellt werden. Sie werden als Betroffene von Ereignissen oder in Verbindung mit der Familie (z.B. Urlaub, Wellness etc.) gezeigt.

Es gibt formale Mittel der Bildgestaltung, die ganz bewusst darauf hinzielen, die "Geschlechterordnung" aufrecht zu erhalten.

Grundsätzlich gilt: Blick = Macht. Daher sind Frauen sehr oft als Blickobjekt dargestellt, Männer als Blicksubjekt. Dasselbe gilt bei Berührungen (typisch: Der Mann berührt die Frau; er umarmt sie, hält sie, stützt sie...).

Für die bildliche Darstellung von Männern sind dynamische Bewegungen und eine gerade aufrechte, also eher starre Körperhaltung typisch. Frauen werden oft mit unsicherem schmalen Stand, verbunden auch mit einer Schiefhaltung des Kopfes dargestellt. Frauen sieht man auf Fotos häufig in familiärer Umgebung, Männer meist im Job.

Männer werden meist von unten nach oben abgeleuchtet, Frauen von oben - direkt ins Dekolleté - nach unten. Das beinhaltet bei Frauen die Ausleuchtung des Gesichts und Weichzeichnung; bei Männern mehr Schatten, um ihnen "Konturen" zu verleihen.

Wir zerlegten für die Analyse die uns vorliegenden Fotos in Einzelschritten. Dabei stellten wir fest: Eine gendergerechte Bildsprache heißt nicht "Köpfe zählen" und auch nicht "**abwechselnd** Männer und Frauen auf den Titelseiten". **Optimal ist/wäre: Frauen und Männer werden gleichwertig dargestellt. Rollenklischees werden nicht vermittelt.**

Zu 2):

Sind von diesem Thema sowohl Frauen als auch Männer betroffen? Wenn ja, wo ergeben sich die Unterschiede? Mit dem Genderblick schon im Vorfeld von Interviews etc. erhöhen sich die Chancen, dass Texte dann auch gendergerecht verfasst werden.

Bei der Darstellung von Frauen und Männern in Texten geht es im wesentlichen um "**Sichtbarkeit**" und "**Symmetrie**", also darum, Frauen und Männer gleichwertig darzustellen.

Dabei gibt es die verschiedensten Möglichkeiten:

- a) Nennung beider Geschlechter - Leserinnen und Leser, Redakteurinnen und Redakteure.
- b) Binnen-I - LeserInnen, RedakteurInnen.
- c) Schrägstrich - Leser/innen, Redakteur/innen,
- d) die Klammer-Variante ist nicht gendergerecht, weil immer die weibliche Variante ausgeklammert wird Leser(innen), Redakteur(innen).

Gute Geschichten setzen hohe Professionalität, die Einhaltung ethischer Grundsätze sowie gendergerechte Sichtweisen und Kreativität voraus.

Beim Formulieren von Texten wird nicht "Lesbarkeit" gegen "Gendergerechtigkeit" eingetauscht; die deutsche Sprache bietet genug Kreativität und Möglichkeiten, beide Kriterien in einem Text zu erfüllen.

Die gendergerechte Mediengestaltung verschafft schlussendlich nicht nur unseren Leserinnen, sondern auch uns selbst neue Erkenntnisse und Sichtweisen.

...es ergab sich eine rege und spannende Diskussion, die man vielleicht auch in einzelnen Landesverbänden fortführen kann.

DJV-Fachtagung diskutiert über Chancengleichheit im Journalismus

Berlin, 14.03.2008 – Chancengleichheit - Abgeschlossen? Ausgeschlossen? Bei der DJV-Journalistinnentagung FRAU MACHT MEDIEN 2008 richten 120 Journalistinnen am 15./16. März in Köln einen kritischen Blick auf die Situation von Frauen in den Medien. Folgende Fragen werden im Mittelpunkt stehen: Wie steht es um die Chancen der Journalistinnen im Beruf, wie um ihre Chancen für eine Karriere? Und wie halten es Journalistinnen mit der Macht? Dazu wird das europäische Jahr der Chancengleichheit 2007 beleuchtet. Dass noch viel für die Chancengleichheit zu tun ist, zeigt nur schon die nach wie vor unterschiedliche Bezahlung von Journalistinnen und Journalisten in vielen Redaktionen. „Es müssen endlich gleiche Bedingungen für alle herrschen“, forderte DJV-Bundesvorsitzender Michael Konken. „Ich hoffe, dass von unserer Fachtagung neue Impulse für die Arbeit der Kolleginnen ausgehen.“

Zu Beginn des Journalistinnen-Kongresses geht es um „Die Hälfte des Himmels – die Hälfte der Möglichkeiten?“ in einem Vortrag von Daniela Bankier über die Bilanz des EU-Jahres der Chancengleichheit. Eva Christiansen, die Medienberaterin von Angela Merkel, stellt sich anschließend den Fragen rund um die „Schaltzentrale der Macht“ – ein Blick hinter die Kulissen des Kanzleramtes. In verschiedenen Foren geht es unter anderem um Kommunikationsprobleme zwischen den Geschlechtern, um Mentoring im Journalismus und um geschlechtersensible Kommunikation. Höhepunkt und Abschluss der DJV-Fachtagung FRAU MACHT MEDIEN 2008 ist dann das Podium am Sonntag „Chancengleichheit – wohin?“ Die Kabarettistin Gerburg Jahnke, die WDR-Hörfunkdirektorin Helga Kirchner, die frühere Landesfrauenministerin Gisela Böhrk und die Düsseldorfer Gleichstellungsbeauftragte Dagmar Wandt diskutieren über alte und neue Wege für mehr Chancengleichheit.

Die DJV-Fachtagung FRAU MACHT MEDIEN 2008 findet statt vom 15. März, 15.00 Uhr bis 16. März, 16.00 Uhr im Hotel Park-Inn Köln City-West, Innere Kanalstraße 15, 50823 Köln.
Das Tagungsprogramm steht im Internet unter [http://www.djv.de/Frau Macht Medien 2008.1991.0.html](http://www.djv.de/Frau_Macht_Medien_2008.1991.0.html).

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:
Hendrik Zörner

Pressemitteilung

DJV-Frauentagung fordert Chancengleichheit ein

Köln, 16.03.2008 - "Wir haben in den letzten Jahrzehnten viel erreicht, sind aber längst noch nicht am Ziel." Mit diesem Fazit endete am heutigen Nachmittag die DJV-Fachtagung FRAU MACHT MEDIEN 2008 in Köln. Rund 120 Journalistinnen aus ganz Deutschland hatten seit Samstagnachmittag über die Fragestellung "Chancengleichheit - Abgeschlossen? Ausgeschlossen?" diskutiert. "Frauen im Journalistenberuf sind heute völlig selbstverständlich", sagte die stellvertretende DJV-Bundesvorsitzende Ulrike Kaiser. "In redaktionellen Führungspositionen sind sie allerdings immer noch in der Minderheit." Nicht nur unbegrenzte Aufstiegsmöglichkeiten seien ihnen versperrt, auch die Bezahlung sei nach wie vor nicht einheitlich, erklärte Dr. Mechthild Mäsker, Vorsitzende des DJV-Bundesfachausschusses Chancengleichheit. Auf 23 Prozent bezifferte sie branchenübergreifend den durchschnittlichen Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt nach wie vor das größte Problem für Frauen im Job dar. Wie dies im Arbeitsalltag des Bundeskanzleramtes funktioniert, berichtete Eva Christiansen, die Medienberaterin von Angela Merkel und seit zwei Jahren Mutter mit reduzierter Arbeitszeit: "Es klappt nur dann unproblematisch, wenn die Vorgesetzten mitziehen." Das sahen viele Teilnehmerinnen der DJV-Fachtagung ähnlich. Aber auch eine häufig als zu niedrig empfundene Bezahlung und eine schlechte Zahlungsmoral mancher Redakteure setzten die frei arbeitenden Kolleginnen ganz oben auf die Mängelliste. Sie wünschten sich für mehr Zufriedenheit in ihrem Beruf insbesondere mehr Themenvielfalt, Entscheidungsspielräume und genug Zeit für das zu bewältigende Arbeitspensum.

Als Erfolg versprechende Methode sahen sie Frauennetzwerke im Journalismus an. Gegenseitige Hilfe, Kontakte und Austausch seien heute wichtiger denn je. "Frauen in Führungspositionen verändern nur etwas zusammen mit anderen Frauen", erklärte Helga Kirchner, Chefredakteurin Hörfunk beim Westdeutschen Rundfunk. Und Gisela Böhrk, in den 80-er Jahren erste deutsche Frauenministerin in Kiel, stellte fest: "Es gibt keine Berufsnetzwerke für Frauen." Das müsse geändert werden. Die anwesenden Journalistinnen ermunterte sie zu mehr Pragmatismus in ihrem Berufsalltag.

Die DJV-Fachtagung FRAU MACHT MEDIEN 2008 war bereits die siebente Veranstaltung für Journalistinnen im DJV. Die Dokumentation der Tagung steht ab Mitte April auf der DJV-Homepage www.djv.de zur Verfügung.

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:
Hendrik Zörner



Bilder: Barbara Fromm

Noch nicht am Ziel

Wie sieht es 2008 mit der Chancengleichheit in deutschen Medien aus? Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen für Journalistinnen verbessern? Und wo steht die Frauenbewegung? Der DJV-Journalistinnen-Kongress lotete ein weites Feld aus.

von Anna von Garmissen

Wozu brauchen wir noch einen Frauenkongress? Mit dieser provokativen Frage eröffnete Mechthild Mäsker, Vorsitzende des Bundesfachausschusses Chancengleichheit im Deutschen Journalisten-Verband, Mitte März den Journalistinnen-tag in Köln. Wie vielfältig die Antwort auf diese Frage ausfällt, zeigten die folgenden zwei Kongresstage.

Nicht nur gibt es auch nach 30 Jahren Frauenbewegung und Emanzipation noch immer gravierende Defizite in der Gleichstellung der Geschlechter. So berichtete Mäsker, dass Journalistinnen heutzutage durchschnittlich 23 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Berufskollegen. Auch haben Journalistinnen in Führungspositionen noch immer Sel-

tenheitswert. Neben diesen und anderen Mängeln standen aber vor allem positive Motivationen im Vordergrund des Treffens: Austausch, Debatte und Kontaktpflege.

Frauen sind präserter. FRAU MACHT MEDIEN – so lautet der Titel der Kongressreihe, die mit der Kölner Veranstaltung bereits in die siebte Runde ging. Auf die Großbuchstaben legt der Fachausschuss Chancengleichheit, der den Kongress mit Unterstützung aus der DJV-Bundesgeschäftsstelle organisierte, großen Wert. Verdeutlichen sie doch die Doppelaussage, dass Frauen nicht nur Medien produzieren, sondern sich auch im Spannungsfeld des Machtgefüges dieser Branche bewegen.

Die im Untertitel „Chancengleichheit – Abgeschlossen? Ausgeschlossen?“ gestellten Fragen beantwortete Ulrike Kaiser, stellvertretende Bundesvorsitzende des DJV, in ihrem Grußwort an die rund 125 Teilnehmerinnen jeweils mit einem entschiedenen „Nein“. Sie erinnerte an die Situation der Journalistinnen in den 80er Jahren. „Damals hieß es im Rundfunk: Die Männer machen das Programm, die Frauen helfen ihnen dabei“, so Kaiser. „Das konnten wir nicht akzeptieren.“

Heute seien Frauen im Journalismus präserter und prominenter geworden. Die bereits erzielten Erfolge, beispielsweise bei objektivierte Auswahlverfahren und beim Aufbau von Netzwerken, zeigten, dass Chancengleichheit keineswegs ausgeschlossen sei.

Großes Interesse: Rund 125 Teilnehmerinnen kamen zum Journalistinnen-tag des DJV nach Köln.

TITEL

DJV-KONGRESS

Aber auch von einem Abschluss dieses Prozesses kann Kaiser zufolge keine Rede sein. Nach wie vor existierten Probleme wie die Gehaltsschere und Unvereinbarkeiten von Beruf und Familie.

„TAPFERE FRAU MERKEL“. Eine Frau, die gerade selbst die Erfahrung macht, wie diese beiden Komponenten miteinander in Einklang zu bringen sind, ist Eva Christiansen. Im Interview mit NDR-Studioleiterin Mechthild Mäsker gab die Mutter einer zweijährigen Tochter Auskunft über ihre Tätigkeit als Medienberaterin von Bundeskanzlerin Angela Merkel. „Am schwersten ist es mir gefallen, mich selbst zurückzunehmen“, sagt Christiansen über ihren Wechsel von einer Vollzeitstelle in die Teilzeit. Zuvor sei sie „überall dabei gewesen“. Trotzdem würde sie es jederzeit wieder so machen. Von der Kanzlerin erhalte sie volle Unterstützung.

Dass Angela Merkel zu Anfang ihrer Kanzlerschaft von den Medien zum Teil klischeehaft gesehen wurde, bestätigte Eva Christiansen mit dem Beispiel der Schlagzeile „Tapfere Frau Merkel“. Tapferkeit sei in der Politik eigentlich keine Kategorie, so Christiansen. Dass die Zuschreibung trotzdem gewählt worden sei, habe wohl damit zu tun, dass Merkel eine Frau ist. Zugleich wies die Medienberaterin darauf hin, dass auch Gerhard Schröder in seiner Amtszeit mit Äußerlichkeiten zu kämpfen hatte, beispielsweise als es um die Frage ging, ob er seine Haare färbt.

Den Medien hielt Christiansen zugute, dass sie den Umgang mit einer Frau an der Regierungsspitze zuvor nicht einüben konnten. Inzwischen sei die öffentliche Thematisierung von Merkels Frisur und anderen Äußerlichkeiten aber zurückgegangen.

Charakterfrage. Auf die Frage, ob sich der Führungsstil der Kanzlerin von der männertypischen Machtstruktur „Befehl und Gehorsam“ unterscheide, formulierte Christiansen ein klares Ja. Frauen diskutierten anders als

Männer, so die Medienberaterin, „aber am Ende muss jede Chefin auch entscheiden“. Ob dabei einzelne Akteure gegeneinander ausgespielt würden, sei weder männer- noch frauentypisch, sondern eine Charakterfrage.

Mit Frauen in Führungspositionen beschäftigte sich auch die Podiumsdiskussion mit Gisela Böhrk, ehemalige Frauenministerin in Schleswig-Holstein, Helga Kirchner, Chefredakteurin des WDR-Hörfunks, Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte in Düsseldorf, und Kabarettistin Gerburg Jahnke (früher „Missfits“).

Ob und wie eine Frau in einer Führungsposition die Unternehmenskultur verändern könne, sei stark abhängig von ihrem Selbstbewusstsein und ihrem Umfeld, so Kirchner. Beim WDR bestätigte Intendantin Monika Piel die Regel, dass Frauen Frauen anziehen – Piel habe stark darauf geschätzt, dass weibliche Mitarbeiter bei dem Sender in leitende Funktionen kommen. Eine Stagnation beim Frauenanteil in Führungspositionen sieht Dagmar Wandt. Insgesamt betrage der Frauenanteil 20 bis 25 Prozent – damit sei erst die Hälfte des gesteckten Ziels erreicht.

Politisches Thema. Enttäuscht zeigte sich Gerburg Jahnke. „Junge Frauen haben oft kein Interesse am Feminismus, an der Tradition, in der sie stehen – das ist frustrierend“, sagte die Kabarettistin. Im internationalen Vergleich konstatierte Gisela Böhrk, dass Skandinavien, Frankreich, aber auch die USA in Sachen Gleichstellung weiter seien als Deutschland. Ihrer Meinung nach liegt das auch an einer mangelnden Verknüpfung mit dem Demokratieverständnis. „Gleichstellung“, so Böhrk, „ist kein moralisch-ethisches Thema, sondern ein politisches Thema.“ Gleichheit und Demokratie seien ohne einander nicht denkbar.

Wie groß das Interesse der im DJV engagierten Journalistinnen an der Thematik ist, zeigte der enorme Andrang auf den Kongress – mit weit mehr Interessen-

tinnen als Plätzen. In fünf parallel laufenden Foren spielte insbesondere die Kommunikation eine wichtige Rolle. Inwiefern kommunizieren Frauen und Männer verschieden, und wie kann man daraus entstehende Probleme lösen? Was ist unter einer geschlechtersensiblen Mediensprache zu verstehen? Wie können freie Journalistinnen in Verhandlungsgesprächen ihre Ziele erreichen? Diese und andere Fragen beantworteten die Referentinnen verschiedener Workshops gemeinsam mit den Teilnehmerinnen.

Mentoring im Journalismus. Ein weiterer Workshop widmete sich dem Mentoring-Projekt des Bayerischen Journalisten-Verbands. Mentorin Hilde Stadler und Mentee Melanie Busjäger erläuterten ihre Erfahrungen mit dem für jeweils ein Jahr laufenden Projekt,



bei dem die junge Kollegin von der erfahrenen begleitet und beraten wird. Unter dem Titel „Zufriedenheit im Job und Spaß am Leben“ befasste sich zudem ein Workshop mit der ausgeglichenen Lebensgestaltung von Journalistinnen.

Gab Einblicke in ihre Tätigkeit: Eva Christiansen, Medienberaterin von Angela Merkel

Austausch ist wichtig. Nicht nur in der Gruppenarbeit, sondern auch durchgehend während der zwei Tage FRAU MACHT MEDIEN trat vor allem ein Punkt immer wieder in den Vordergrund: Wie wichtig der Austausch untereinander ist. ■