

DJV-Journalistinnentag 2012

Am 10./11. März 2012 in Köln

Hotel Park-Inn Köln City-West



Journalistinnen zwischen Gläserner Decke,
Opferrolle und Frauenquote

DOKUMENTATION

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTINNEN
UND JOURNALISTEN

DEUTSCHER
JOURNALISTEN-
VERBAND



Inhaltsverzeichnis

- ▶ Programm ▶ Seite 2
- ▶ Begrüßung *Dr. Mechthild Mäsker* ▶ Seite 3
- ▶ Grußwort *Ulrike Kaiser* ▶ Seite 5
- ▶ Grußwort *Verena Kulenkampff* ▶ Seite 8
- ▶ Einführungsvortrag *Viviane Reding* ▶ Seite 10
- ▶ Podiumsdiskussion „Selbstwert – Geldwert - Marktwert“ ▶ Seite 15
- ▶ Berichte aus den Workshops
- ▷ Workshop 1: „Geldwert: Warum Frauen in der Regel über weniger Geld als Männer verfügen – und was sie konkret dagegen tun können“
Referentin: *Ute Regina Voß* ▶ Seite 36
- ▷ Workshop 2: „Mehr-Wert: Twitter, Facebook, Blogs - was soll der ganze Quatsch und was hat das alles mit Journalismus zu tun?“
Referentinnen: *Silke Mühlherr und Céline Lauer* ▶ Seite 58
- ▷ Workshop 3: „Was bin ich mir selbst wert?“ (Selbstmanagement)
Referentin: *Gisela Goblirsch* ▶ Seite 65
- ▷ Workshop 4: „Marktwert Frau – Mehrwert Leserin: Zielgruppenorientiertes Arbeiten in den Medien“
Referentin: *Kerstin Fritzsche* ▶ Seite 75
- ▷ Workshop 5: „Marktwert: Was bin ich/ist meine Arbeit wert?“
Referentin: *Dr. Cornelia Topf* ▶ Seite 80
- ▶ „Talk im Kreis“ – „Wir sind es wert“ ▶ Seite 85
- ▶ Pressestimmen ▶ Seite 109
- ▶ Foto-Impressionen ▶ Seite 117

Impressum

Herausgeber: Deutscher Journalisten-Verband, Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
Tel.: 0228/201720 – Fax: 0228/2017232 – E-Mail: qua@djv.de – Internet: www.djv.de
V.i.S.d.P.: Regine Sakowsky
Fotos: Simone Ahrend, sah-photo (3,5,8,10,12,15,18,20,24,30,36,58,65,75,80,117)
Jutta Schütz (85,87,90,92)

Begrüßung

Dr. Mechthild Mäsker

Vorsitzende des DJV-Bundesfachausschusses
Chancengleichheit



Liebe Kolleginnen,

150 Journalistinnen aus allen Teilen der Bundesrepublik und vor allem aus allen Medienbereichen sind hier hergekommen. Wir freuen uns immer sehr über die lebhaften Diskussionen, und ich verlasse mich einfach mal darauf, dass es auch dieses Mal so ist. Wir haben spannende, interessante, kluge, kompetente Referentinnen für das Podium gewinnen können, für die Workshops, für die Foren, für den Fishbowl, und ich denke, wir haben in unserem Verband viel Diskussionsbedarf über unser Kongressthema, wir haben in unserem eigenen Berufsstand viel Diskussionsbedarf darüber.

Als wir allerdings vor mehr als einem Jahr überlegt haben, worüber wir in diesem Jahr beim Journalistinnentag sprechen wollen, da war gerade aktuell auch eine Quotendiskussion im Gang und wir waren uns nicht ganz sicher, wie lange diese wohl anhält, ob sie wieder aufflammbar ist. Es gab aber schon Informationen darüber, dass aus Brüssel, aus dem EU-Kommissariat von Frau Reding, möglicherweise im Frühjahr 2012 noch einmal so ein kleiner Schubs in Richtung Bundesrepublik und Bundesregierung kommen wird, was Quote angeht, dass das, was bisher auf freiwilliger Basis passiert ist, möglicherweise auch in einem Jahr noch nicht reichen würde. Wir haben nicht geahnt, wie groß die Diskussion zu diesem Zeitpunkt sein wird, wie umfassend, wie lautstark auch zum Teil. Insofern lautstark, als sie auch wirklich nicht mehr zu überhören ist. Dazu haben auch die Kolleginnen beigetragen, die „Pro Quote“ ins Leben gerufen haben. Das kam ja so ein bisschen wie Kai aus der Kiste, als kleine konzertierte Aktion offenbar von Kolleginnen, die vorher schön ihren Mund gehalten haben (angeblich geht das ja bei Frauen nicht, aber siehe da, es geht doch...). Und die dann sehr überraschend den Tageszeitungs-Chefredaktionen in den Verlagshäusern etwas auf den Tisch flattern lassen haben. Ich glaube, das ist ein wichtiger Punkt, dass wir sehen, es tut sich auch in unserer eigenen Kolleginnenschaft etwas. Es ist ja nicht so, dass wir alle einer Meinung sind, was die Quote angeht. Ich sage immer, 150 Kolleginnen sind 300 Meinungen. Das ist gut so, weil wir da auch sehr viel Austausch haben und wir uns auch über viele Wege austauschen können, wie wir da hinkommen, wo wir hinkommen wollen.

Als wir im Fachausschuss über die Inhalte für diesen Kongress diskutiert haben, haben wir gesagt, es gibt so viele tolle und gut ausgebildete Journalistinnen auf dem Markt, aber so wenige in Spitzenpositionen. Das haben dann ja offenbar auch die Frauen, viele von ihnen prominente Journalistinnen, bei „Pro Quote“ gesagt. Überraschend finde ich, dass in dem Moment, in dem das jetzt wieder durch den Blätterwald gegangen ist, auch die „Pro Quote“-Aktion selbst thematisiert wurde, noch nichts von den männlichen Edelfedern, die wir in unserer Republik haben, zu hören war: der Aufschrei „Männerdämmerung“ und „Untergang des Abendlandes“, weil sich so viele Frauen zu Wort melden, dass das noch nicht erfolgt ist, verwundert doch. Manche würden sagen: „Jörges, übernehmen Sie!“, aber ich denke, wir haben in diesem Fall tatsächlich mittlerweile eine Situation erreicht, dass das nicht mehr einfach so weg-

zudiskutieren, nicht mehr einfach so runterzuschreiben ist. Das finde ich sehr schön. Wir lesen, wir schreiben, wir berichten über Frauen, Frauengeschichten zwischen Gläserner Decke, zwischen Opferrolle und auch Frauenquote durchaus kontrovers, aber wir blenden auch oft aus, dass wir in den Medienbetrieben, da wo wir angestellt sind oder als Freie arbeiten, selbst erleben, wie wir zwischen diesen verschiedenen Punkten hin- und herpendeln. Auch uns passiert es mit den tollen Qualifikationen, dass wir vielleicht nicht alle da sind mit unserer tollen Schreibe, unseren Kompetenzen, wo wir gerne wären oder wo wir denken, dass wir auch unsere Frau stehen könnten.

Eine Kollegin aus Hamburg hat, als wir die Einladungen rausgeschickt haben, eine Mail geschrieben, die aber auch zeigt, wie kontrovers dieses Thema ist. Sie schrieb: „Hallo, lieber DJV! Diese Thematik finde ich, obwohl Frau, einfach nur gestrig und uninteressant. Es ist auch geradezu typisch weiblich, dass mal wieder wegen Ungerechtigkeit geheult und bei den Jungs um Quoten gebettelt werden soll. Wir könnten doch einfach mal beweisen, dass wir Unternehmerinnengeist haben und wie zuvor die Männer und Alice unseren eigenen Verlag bzw. unsere eigene Zeitung aufmachen. Dann klappt es auch mit der Geschlechtergerechtigkeit.“

Eine Meinung, denke ich. Sicher eine Option, unsere eigene Zeitung aufzumachen, aber ich glaube, nicht für jede geeignet. Und ich glaube, dass wir in vielerlei Hinsicht gucken müssen, wo wir unsere Pfähle und Pflöcke einschlagen, um hinzukommen zu einer Position, die wir im Fachausschuss nennen: Gleiche Arbeit, gleicher Wert, gleiche Chancen. Das sollte unser Ziel sein! Und wie wir dahin kommen, auf welche Weise, das werden wir sehen und auf diesem Kongress beraten. Ich freue mich auf viele spannende Diskussionsbeiträge auf dem Podium, ich freue mich auf die Ausführungen von Frau Reding und übergebe jetzt das Wort an die stellvertretende Bundesvorsitzende des DJV, Ulrike Kaiser.

Eröffnung

Ulrike Kaiser

Stellvertretende DJV-Bundesvorsitzende



Liebe Kolleginnen,

dieser neunte DJV-Kongress FRAU MACHT MEDIEN kommt gerade recht. Mitten in eine neu entflammte Diskussion um den Wert des Journalismus und um die Frauenquote.

Und auch mir kommt dieser Kongress gerade recht. Nicht nur, um Sie im Namen des DJV-Bundesvorstands zu begrüßen und Ihnen viel Erfolg an diesen gemeinsamen Tagen zu wünschen. Sondern auch, um – augenzwinkernd – ein wenig Dampf abzulassen.

Denn damit hatte ich nun wirklich nicht gerechnet. Dass wir nach jahrzehntelanger Debatte um die Situation von Frauen in den Medien, um die Rolle von Journalistinnen noch mal als „DJV-Flintenweiber“ tituiert werden. Flintenweiber. Facebook-Ergebnis eines männlichen Reiz-Reaktions-Schemas. Der Reiz: das kleine Wörtchen „Quote“. Die Reaktion: offensichtliche Schnappatmung und ein Schimpfwort: „DJV-Flintenweiber“. Als Sammelbegriff für alle, die eine Quote für Medienfrauen in Leitungsfunktionen fordern. Und das sind derzeit viele – unter www.pro-quote.de und auf europäischer Ebene. Nicht nur Frauen übrigens, sondern auch Männer. Und eben auch der DJV mit seinem Bundesvorstand und Fachausschuss Chancengleichheit.

Flintenweiber. Ein Kampfbegriff der Nazis für Soldatinnen der Roten Armee. Nun, mit dem Denken in historischen Dimensionen ist es anscheinend nicht so weit her. Und mit dem Denken überhaupt, mit dem Nach-Denken?

Wir haben lange nachgedacht. Im DJV und anderswo. Und eigentlich ist es wirklich müßig, im Jahr 2012 die Ergebnisse des gemeinsamen, jahrzehntelangen Diskussionsprozesses wiederzukäuen, wo Zahlen, Daten, Fakten eindeutig für unsere Forderung sprechen. Außerdem will ich der Diskussion von gleich nicht vorgreifen.

Also in aller Kürze und zur Beruhigung aller schnappatmenden Kollegen: Wir würden auf Quotendiskussionen gerne dankend verzichten. Wir bräuchten keine Quote. Wenn, ja wenn es anders liefe in unserer Medienlandschaft. Wenn es keine gläserne Decken auf dem Weg in Führungsetagen gäbe.

Wir bräuchten die Quote nicht. Wenn Journalistinnen nach der Berufsausbildung, in der sie gut und gerne die breite Mehrheit bilden, nicht sukzessive in einem Bermuda-dreieck verschwinden würden. In einem Dreieck aus freier Mitarbeit, karrierefeyndlichen Ressorts und männlich geprägten Hierarchien. Heute wie vor zehn, 20 Jahren. Trotz besserer Qualifikation, trotz zahlenmäßiger Dominanz, trotz vieler Vorzeigefrauen mit ausgeprägter Bildschirmpräsenz. Wir bräuchten die Quote nicht. Wenn es denn selbstverständlich wäre, auf allen Hierarchieebenen angemessen vertreten zu sein.

Ist es aber nicht. Immer noch nicht. Ein großer Teil der Medien, vor allem die Tageszeitungen und die politischen Magazine, verharren in alten Schablonen, ebenso Nachrichtenagenturen und einzelne Sender. Trotz jahrzehntelanger Mängelliste, trotz Diskussionen über Frauenförderung, trotz erheblich höheren Frauenanteils in den Medien generell.

Die Quote kann es richten. Das haben vergleichbare Instrumente in politischen Parteien, in ausländischen und vereinzelt auch in inländischen Konzernen unter Beweis gestellt. Zahlen und Ergebnisse sprechen dort für sich und sollten inzwischen auch Skeptiker überzeugen. Wir werden gleich mehr darüber hören.

Die Quote ist ein Hilfskonstrukt auf dem Weg zur Normalität. Nicht mehr. Aber eben auch nicht weniger. Die Quote ist ein Instrument, um auch unseren Wert im Journalismus besser zum Ausdruck zu bringen, um die Leistungen von Journalistinnen in diesem Metier erkennbarer zu machen.

Sie wissen, der „Wert des Journalismus“ ist das aktuelle Schwerpunktthema des DJV. Wert des Journalismus – das hat was mit Geldwert und Marktwert zu tun, wie der Untertitel dieses Kongresses verrät. Also mit dem pekuniären Wert von journalistischer Arbeit, um den es derzeit schlecht bestellt ist. Damit werden sich verschiedene Workshops beschäftigen.

Das Thema „Wert des Journalismus“ reicht aber darüber hinaus. Und da darf es gerne auch mal grundsätzlicher werden. Wie steht es um unseren demokratischen Wert: Welchen Stellenwert hat Journalismus in unserer Gesellschaft? Ist unserem Publikum Pressefreiheit, die Bedeutung von journalistischer Kritik und Kontrolle selbstverständlich geworden, allzu selbstverständlich? Wird unabhängige Information, wird unbequeme Recherche wirklich geschätzt? Sind wir ersetzbar durch Blogger, Twitterer, Leserreporter und Facebook-Nutzer? Sind wir noch auf Augenhöhe mit unserem Publikum, mit dem weiblichen zumal? Repräsentieren wir unsere Gesellschaft, oder haben wir uns fortentwickelt in Richtung der gesellschaftlichen Eliten, männlich dominiert und weit entfernt vom Frauenalltag? Das sind, zugegeben, nicht ausschließlich Frauenfragen. Aber es sind auch Frauenfragen, und ich bin sehr gespannt auf die Perspektiven, die wir in den entsprechenden Workshops erarbeiten können.

Dank an den Fachausschuss Chancengleichheit mit Mechthild Mäsker, dass er uns die Gelegenheit hierzu bietet und die Themen ausgearbeitet hat. Dank an das DJV-Organisationsteam mit Regine Sakowsky und Verena Quarz, das wieder für einen

perfekten Rahmen sorgt. Dank an alle, die sich an der Diskussion beteiligen – durch Impulse, durch die Weitergabe eigener Erfahrungen, durch den Informationsaustausch. Ich wünsche dieser Veranstaltung viel Erfolg.

Und ich bin sicher: Langfristig werden wir Erfolg haben. Wir brauchen dazu einen langen Atem; Frauen haben einen langen Atem. Wir wissen: Gerade bei unserem Thema „Frau Macht Medien“ grüßen manche Diskussionen wie das Murmeltier. Wenn schon nicht täglich, so doch mit stoischer Regelmäßigkeit. Und mit sturer Ignoranz.

Begegnen wir den Freundinnen und Freunden der gepflegten Vorurteile gegen vermeintliche Flintenweiber und Emanzen augenzwinkernd – mit Selbstbewusstsein, argumentativer Kompetenz und nachsichtiger Gelassenheit.

Flintenweiber, so weiß der Duden, sind in des Wortes übertragener Bedeutung „Frauen, deren kompromissloses Auftreten und deren [übersteigertes] Selbstbewusstsein als unangenehm empfunden werden“. Ja, von wem wird dieses Auftreten wohl als unangenehm empfunden? Natürlich von jenen, die vergleichbare Eigenschaften bei Männern als zielorientiert, energisch und durchsetzungsfähig loben und preisen würden. Die uns aber lieber hübsch bescheiden hätten.

Also greifen wir den Kampfbegriff mit Humor auf: Wir werfen die Flinte nicht ins Korn. Wir selbstbewussten DJV-„Flintenweiber“ scheuen die Auseinandersetzung nicht, freuen uns auf lebhaftere Diskussionen und müssen den Jungs auch manchmal unbehaglich werden. Das gehört dazu bei FRAU MACHT MEDIEN.

In diesem Sinne: Viel Spaß und Erfolg!

Grußwort

Verena Kulenkampff

Fernsehprogrammleiterin des WDR



Ich begrüße Sie sehr herzlich, auch im Namen von Monika Piel. Wir freuen uns, dass Sie dieses Jahr nach Köln gekommen sind.

Zwei große Medienunternehmen in dieser Stadt werden von Frauen geführt, RTL von Anke Schäferkordt, der WDR von Monika Piel. Ich finde, das ist ein gutes Signal und ich wünsche Ihnen eine entsprechend erfolgreiche Tagung.

Über die Quote werden wir ja gleich noch auf dem Podium sprechen und ich möchte nichts vorweg nehmen. Aber lassen Sie mich kurz zum WDR etwas sagen:

Die Frauenförderung zählt seit 1989 zu den Unternehmenszielen des WDR. Heute liegt der Frauenanteil im Gesamtunternehmen knapp unter 50 %, in meinem Ressort, der Fernsehprogrammleitung bei 65 % und im Hörfunk bei 54 %. Auch in den höheren Vergütungsgruppen sind Frauen mit 48 % vertreten und unser Direktorium ist mit 3 Frauen und 3 Männern paritätisch besetzt. Das ist keine schlechte Bilanz.

Die Maßnahmen, die in den vergangenen 20 Jahren konsequent umgesetzt wurden, erweisen sich als erfolgreich. Noch weitere Schritte gilt es in den eher technisch geprägten Berufen zu unternehmen und auch in journalistischen Berufen dafür zu sorgen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten und Betreuungsangebote für Kinder immer wieder überprüft wird.

Da in den letzten Tagen die Kündigung von zwei frei beschäftigten Moderatorinnen zu dem öffentlichen Vorwurf geführt haben, der WDR nehme Frauen über 50 vom Schirm, lassen Sie mich noch kurz dazu sagen: Das entspricht nicht dem Bild der Intendantin oder der beiden Direktorinnen, alle drei sind über 50, von einem Umgang des WDR mit seinen Mitarbeitern. Und es gibt natürlich auch keine entsprechende Ansage.

Freie Mitarbeiter im WDR haben – wie der Name es sagt – einen freien Status.

In den Lokalzeiten arbeiten Moderatoren im Durchschnitt 7 ½ Jahre. Sie verdienen mehr als Festangestellte, gehen aber das Risiko ein, dass sie sich spätestens nach zehn Jahren ein zweites Standbein suchen müssen.

Das Ende einer freien Mitarbeiterschaft wird mit langem Vorlauf angekündigt, und mit zum Teil hohen fünfstelligen Summen tariflich geregelt abgefunden.

Wer in solchen Situationen von einem „plötzlichen Aus“ spricht, muss in der Vogel-Strauss-Politik gut bewandert sein.

Vielen Dank!

Einführungsvortrag

Viviane Reding

Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, EU-Justizkommissarin



Sehr geehrte Damen (und Herren),

als ehemalige Journalistin ist es mir eine besondere Ehre, auf dem heutigen Journalistinnentag zu Ihnen sprechen zu dürfen, und ich danke den Veranstalterinnen sehr herzlich für diese Gelegenheit.

Das Thema Ihrer heutigen Tagung ist mir ein besonderes Anliegen – das Problem der sogenannten "Gläsernen Decke", und die Frage, ob eine Frauenquote notwendig ist, um diese zu durchbrechen.

Mein Ziel ist es – und ich weiß, viele von Ihnen teilen dieses Ziel – mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft zu bringen. Frauen wie Männer sollen dieselben Chancen haben, Führungspositionen einzunehmen. Das haben wir 2010 in der Strategie der EU-Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern festgeschrieben.

Der Frauenanteil in den Spitzenpositionen der Wirtschaft hat sich in den vergangenen Jahren trotz einer intensiven gesellschaftlichen Debatte und einiger Maßnahmen in den verschiedenen Mitgliedsstaaten – gesetzlicher als auch freiwilliger Natur – nicht wesentlich verändert. Die neuesten Zahlen habe ich in einem Fortschrittsbericht letzte Woche vorgelegt: 13,7 Prozent der Positionen in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen Europas waren Ende letzten Jahres mit Frauen besetzt. Und lediglich 3,2 Prozent der Vorstandsvorsitzenden in Europa sind Frauen.

Für die im Deutschen Aktienindex (DAX) notierten Unternehmen sind die Zahlen nicht viel besser als der EU-Durchschnitt: Im Januar diesen Jahres waren 15,6 Prozent der Aufsichtsräte und 3 Prozent der Vorstandsvorsitzenden weiblich. Deutschland schneidet damit nur leicht besser ab als das Mittelfeld. Schlusslichter in der EU bilden weiterhin Malta, Zypern, Ungarn und auch mein Heimatland Luxemburg mit einem Frauenanteil in Aufsichtsräten unter oder um die 5 Prozent.

Schaut man sich an, wie der Fortschritt war – also nicht nur wer in absoluten Zahlen am besten abschneidet – dann sehen wir drei Kategorien von Staaten:

Erstens, die Staaten, wo totaler Stillstand herrscht. In zwei Dritteln der Mitgliedsländer hat sich rein gar nichts getan, so zum Beispiel in Irland, Belgien oder Zypern.

Zweitens, die Staaten, in denen durch Politik und Wirtschaft eine lebendige Debatte in der Öffentlichkeit ausgetragen wurde. Zum Beispiel hat in Großbritannien Lord Davis mit seinem Bericht einen Anstieg von 13 auf 16 Prozent bewirkt. Und auch in Deutschland hat es einen Anstieg von 13 auf 16 Prozent gegeben. 405 der im letzten frei gewordenen Aufsichtsratsposten wurden an Frauen vergeben. Und es gab die Berliner Erklärung, eine parteiübergreifende Initiative, die auch ich unterzeichnet habe. Und natürlich die Initiative deutscher Journalistinnen, die mehr Frauen in Chefredaktionen wollen! All dies hat für viel Bewegung gesorgt.

Wirklichen Fortschritt hat es jedoch nur in der dritten Gruppe von Ländern gegeben: nämlich dort, wo im letzten Jahr die gesetzliche Quote eingeführt wurde. Die Niederlande: von 15 auf 19 Prozent. Und Frankreich: von 12 auf 22 Prozent.

Fortschritt ist also eher die Ausnahme, als die Regel und ist auf die Länder zurückzuführen, in denen die Quote eingeführt wurde. Ich sage Ihnen ganz ehrlich ich bin enttäuscht von dem bisherigen Schneckentempo, das wir Europaweit haben. Wir wollen schneller mehr Frauen in Führungspositionen bringen als die bisherigen Steigerungsraten es bewerkstelligt haben. Sonst wird es noch Jahrzehnte dauern bis wir ein Gleichgewicht erreicht haben. Und die Zeit haben wir nicht.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten und in Zeiten in denen Geburtsraten fallen und die Bevölkerung altert, sollten wir jeden klugen Kopf nutzen, den wir haben – und Frauen machen nun mal die Hälfte der Bevölkerung aus. Wir brauchen mehr Menschen, die sich am Arbeitsmarkt aktiv einbringen und zum Wohlstand Europas beitragen.

Nun ist es nicht so, dass wir zu wenige hochqualifizierte Frauen hätten. Ganz im Gegenteil: mehr Frauen als Männer finden den Weg zu unseren Universitäten und Frauen erreichen mehr und bessere Abschlüsse als Männer: 60 Prozent der Universitätsabsolventen sind weiblich. Dass diese Frauen nicht ausreichend die Führungspositionen unserer Wirtschaft besetzen, zeigt dass wir ein großes Potential brach liegen lassen. Am Mittwoch haben die größten Europäischen Business-Hochschulen eine Liste von 3500 Frauen veröffentlicht, die nach strengen Kriterien von der Privatwirtschaft ausgesucht wurden und alle Voraussetzungen erfüllen, um in Führungsgremien zu sitzen. Wir müssen solch hochqualifizierten Frauen die Tür in die Aufsichtsräte öffnen.

Es gibt genügend gute Gründe für eine stärkere weibliche Präsenz in den Führungsgremien von Unternehmen. So belegen Untersuchungen (insbesondere von McKinsey und Catalyst), dass Unternehmen mit mehr Frauen im Management leistungsfähiger sind. Diese Unternehmen haben höhere Aktienkurse, bessere Renditen und können eine höhere Rentabilität vorweisen. In diesem Zusammenhang möchte ich besonders auf eine aktuelle Studie von Ernst & Young aus diesem Jahr (2012) hinweisen.

Diese Studie, die auch Deutschland umfasst, kommt nach einer Analyse der 290 größten börsennotierten Unternehmen zu vergleichbaren Resultaten: Umsatz und Gewinn in Unternehmen mit mindestens einer Frau im Vorstand sind deutlich höher als in Firmen, die kein weibliches Vorstandsmitglied aufzuweisen haben. Zwischen 2005 und 2010 handelt es sich hier um Unterschiede zwischen 12 und 18 Prozentpunkten – also um Werte, die entscheidende Wettbewerbsvorteile darstellen können.

Qualifizierte Frauen sind für Unternehmen also nicht Kosten, sondern ein Gewinn. Der Wirtschaft wurde mehr als einmal die Gelegenheit gegeben, eigene Initiativen zu ergreifen, um die Situation zu verändern und mehr Frauen in die obersten Ränge der Unternehmen zu bringen. Auch in Deutschland. Ich möchte hier an die Selbstverpflichtung vom Jahre 2001 erinnern. Als Ende 2010 Bilanz gezogen wurde, war der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten gerade mal um 2 Prozent angestiegen. Also gab es im Oktober 2011 die nächste freiwillige Selbstverpflichtung der DAX 30. Darin sind Zielwerte für die Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen definiert, die von 12 bis 35 Prozent reichen. Das ist erfreulich und ermutigend. Jedoch findet sich hier keine einzige Selbstverpflichtung, was die Besetzung der Vorstände und Aufsichtsräte angeht.



Ich habe mich vor knapp einem Jahr, am 1. März 2011, mit Vorsitzenden von Vorständen und Aufsichtsräten großer börsennotierter Unternehmen aus ganz Europa getroffen, um über den besten Weg zu mehr Frauenbeteiligung mit ihnen zu diskutieren. Hier ging es um die Frage: freiwillige Vereinbarungen oder verbindliche Quoten?

Auch ich habe Unternehmen zur Selbstregulierung ermutigt und ihnen Zeit gegeben ihren Willen, mehr Frauen in ihre Aufsichtsräte zu holen, unter Beweis zu stellen. Im März 2011 habe ich börsennotierte Unternehmen aufgefordert, die freiwillige Selbstverpflichtung für Europa "Mehr Frauen in Aufsichtsräten" bis zum März (2012) zu unterzeichnen. Heute, ein Jahr später, muss ich mit Enttäuschung feststellen, dass bisher nur 24 Unternehmen diese Selbstverpflichtung unterzeichnet haben.

Fazit: Selbstregulierung hat nicht den erwünschten Erfolg gebracht. Nicht einmal jedes sechste Aufsichtsratsmitglied in Deutschland ist eine Frau. Und wenn es keine Arbeitnehmervertreter in den deutschen Aufsichtsräten gäbe, wäre die Zahl noch niedriger.

Kein Wunder also, dass den Politikern und vor allem den Politikerinnen langsam der Geduldsfaden reißt und sie nach gesetzlichen Maßnahmen rufen. Ministerinnen der Bundesregierung haben verschiedene gesetzliche Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien vorgestellt.

Und ein breites Bündnis aus Parlamentarierinnen aller Fraktionen, unterstützt von Vertreterinnen aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Medien, macht sich ebenfalls für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Deutschland stark. Die 'Berliner Erklärung' fordert, dass mindestens 30 Prozent der Aufsichtsräte künftig mit Frauen besetzt werden sollen. Im Fall der Nichtbeachtung verlangt die Erklärung "empfindliche Sanktionen". Ziel der Initiatorinnen der Erklärung ist es, bis 2013 einen Gesetzesentwurf auf den Weg zu bringen, da dann die meisten Aufsichtsräte neu besetzt werden.

Es ist gut, dass Frauen, die selbst in einem Topjob sitzen und politische Verantwortung tragen, die Berliner Erklärung initiiert haben und die Debatte voranbringen.

Dass sich was ändern muss, das sieht nicht nur die Politik ein. Die Kommission hat in einer Eurobarometer Umfrage den 'normalen' Bürger auf der Straße befragt und ich persönlich war überrascht über die Ergebnisse! Europäer sind sich einig: 88 Prozent der Europäer und 89 Prozent der Deutschen halten es für inakzeptabel, dass Frauen immer noch nicht dieselben Chancen bekommen, obwohl sie genauso kompetent sind wie Männer. Und 75 Prozent wollen sogar eine gesetzliche Quote wenn es anders nicht klappt. Das zeigt, dass die Bürger sehr viel mehr Gespür haben für Fragen unserer Gesellschaft und Wirtschaft als manche Wirtschaftsbosse!

Mir ist bewusst, dass einige in diesem Raum keine besonderen Freunde verbindlicher Quoten sind. Nun, ich bin es auch nicht. Aber ich mag die Ergebnisse, die Quoten bringen.

Lassen Sie mich am Beispiel Norwegen erklären, warum eine Quote nicht nur ihren Zweck erfüllt, sondern auch unschädlich für unternehmerische Aktivitäten ist. 2003 wurde das Gesetz zur Frauenquote eingeführt. Seitdem ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten auf 42 Prozent gestiegen. Die Quote hat also gewirkt.

Viel wichtiger zu betonen ist allerdings, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der Quote nicht den Erwartungen der Kritiker entsprechen. Ganz im Gegenteil: Die Quote ist im Laufe der Zeit ein akzeptierter Bestandteil der norwegischen Gesellschaft geworden. Die Wirtschaftsverbände klagen nicht und zur Überraschung von so manchem Kritiker sind Verbesserungen zu verzeichnen. 80 Prozent der männlichen Aufsichtsratsmitglieder sind gemäß einer Umfrage des Instituts für Gesellschaftsforschung in Oslo der Meinung, dass die Quote zu Verbesserungen oder zumindest zu keiner Veränderung in der Arbeit geführt hat. Die Verbesserungen bestehen nach Auskunft der männlichen Mitglieder vor allem in der Erweiterung des Horizonts des gesamten Aufsichtsrates sowie in der Ergänzung der Qualifikationen der Mitglieder.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass die weiblichen Aufsichtsratsmitglieder – so wie es manche Gerüchte über sogenannte "Golden Skirts" suggerieren – nicht nur ein paar Frauen sind, die mehrere Aufsichtsratsposten halten. Es gibt wesentlich mehr

Männer als Frauen, die zwei oder mehr Aufsichtsräten angehören. Demnach hängen die "Golden Skirts" nach wie vor eher in der Herrengarderobe.

Mir ist natürlich bewusst, dass verbindliche Quoten einen Eingriff in die Freiheit des Unternehmers bzw. der Kapitaleigner darstellen. Es wäre mir daher lieber, wenn wir diesen Eingriff nicht vornehmen müssten. Dennoch ist es die Pflicht der EU, das zu tun, was für die gesamte Wirtschaft das Beste ist.

Ich lege aber nicht einfach etwas auf den Tisch. Stattdessen legitimieren wir unser Vorgehen auf Grundlage der Antworten, die wir von den Bürgern, den Unternehmen und den Mitgliedsstaaten in Europa bekommen. Deshalb hat die Europäische Kommission letzte Woche eine öffentliche Anhörung lanciert. Bis Ende Mai haben nun alle interessierten Parteien Zeit, uns ihre Meinung zu sagen. Welche Maßnahmen müssen wir ergreifen, um die Glasdecke zu durchbrechen? Ein Gesetz oder nur eine Empfehlung? Wie hoch soll der Anteil der Frauen sein? 30, 40, 50 Prozent? In welchem Zeitraum? Gilt das nur für börsennotierte Unternehmen oder auch für Staatsunternehmen? Und wie sollen Sanktionen aussehen: finanzielle Strafen, Streichung der Aufsichtsratsbezüge, Annullierung der Aufsichtsratswahlen?

Ich hoffe auf eine rege Beteiligung und bin gespannt auf Ihre Beiträge. Auf dieser Grundlage sowie anhand wirtschaftlicher Untersuchungen wird die Kommission in der zweiten Jahreshälfte darüber entscheiden, welche Maßnahme wir europaweit brauchen um für mehr Chancengleichheit in den Führungsetagen der Wirtschaft zu sorgen. Und wir werden unseren Vorschlag auf den Tisch legen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, in den vergangenen Jahren haben sich viele Akteure des öffentlichen Lebens gegen die Benachteiligung von Frauen auf den höchsten Führungsebenen engagiert. Insbesondere Sie Journalistinnen haben einen großen Beitrag zur Bekämpfung dieses Phänomens geleistet. Sie haben auf das Thema aufmerksam gemacht, Sie haben auf die Vorteile der Förderung von Frauen hingewiesen und Sie haben kritisch über Gegenargumente reflektiert. Ich las erst kürzlich von dem Aufruf von 300 Journalistinnen an die Chefredakteure, Intendanten und Herausgeber deutscher Medien, innerhalb von fünf Jahren mindestens 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Danach werden nur 2 Prozent der gezählten 360 Tages- und Wochenzeitungen in Deutschland von Frauen geführt. Ich gratuliere den Initiatorinnen des Aufrufs, von denen sicher einige hier sitzen, zu dieser wichtigen Initiative. Ich selbst habe damals im Männer-dominierten Luxemburger Wort angefangen und weiß, wie schwer es für eine Frau war – und auch heute noch manchmal ist – sich als seriöse Journalistin einen Namen zu machen.

Ich glaube, wir haben ein gemeinsames Ziel. Lassen Sie es uns gemeinsam angehen, damit in Zukunft Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, Führungspositionen einzunehmen. Und damit wir die Leistungsfähigkeit unserer Wirtschaft festigen und ausbauen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Podiumsdiskussion

„Selbstwert – Geldwert – Marktwert: Journalistinnen zwischen Gläserner Decke, Opferrolle und Frauenquote“

Teilnehmerinnen:

Viviane Reding (Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, EU-Justizkommissarin)

Melanie Kowal (Programmleiterin für die konzernweite Implementierung der Frauenquote, Deutsche Telekom)

Verena Kulenkampff (Fernsehprogrammdirektorin des WDR)

Dr. Claudia Nagel (Landesverbandsvorsitzende des VdU Hessen, Verband deutscher Unternehmerinnen, Nagel & Company GmbH)

Sylvi Inez Liljegren (Norwegische Journalistin)

Moderation:

Dr. Mechthild Mäsker



Mechthild Mäsker:

Frau Reding, vor zwei Tagen, am 8. März, hat die Familienministerin von Deutschland, Kristina Schröder, die zu den eher jungen, vielleicht noch etwas unerfahrenen Politikerinnen gehört, im Bundestag die Flexiquote ins Feld geführt als die Regelung, mit der man es geschafft hat, dass zum Beispiel jetzt die Quote in Deutschland von 13 auf 16 Prozent gestiegen ist. Ist das ein Ergebnis der Flexiquote, ist das etwas, wozu Sie sagen: Ja, Applaus, Applaus, oder würden Sie sagen, es ist ein eher peinliches politisches Ergebnis?

Viviane Reding:

Als ich das Alter von Frau Schröder hatte, war ich auch keine große Quotenanhängerin. Ich habe aber in meiner langen politischen und beruflichen Entwicklung irgendwie verstanden, dass es die Quote als Instrument braucht, um die gläserne Decke zu durchbrechen. Die Quote ist kein Ziel, sie ist nicht mehr als eine Krücke oder ein Instrument. Aber wenn man schon eine Krücke oder ein Instrument gebraucht, dann soll es auch wirksam sein. Und da bin ich ganz der Meinung von Frau von der Leyen.

Mechthild Mäsker:

Wir haben ja ein großes Unternehmen in Deutschland, zum Teil im Staatsbesitz, und das ist die Deutsche Telekom. Die Deutsche Telekom, die, vereinfacht gesagt, einen

Mann an der Spitze hat, der sagt: Top-Down gilt und ich sage jetzt: Wir wollen drei Frauen im Vorstand. Ganz so weit ist es noch nicht gekommen, aber immerhin, zwei sind da. Wir haben auf dem Podium gleich eine Kollegin von der Deutschen Telekom, die dafür zuständig ist, dass die Frauenquote im Unternehmen, in den Führungspositionen bei der Deutschen Telekom umgesetzt wird. Eine Diplom-Kauffrau, recht jung, wie ich finde, für die Position, die sie innerhalb der verschiedenen Business-Unternehmen und auch der Deutschen Telekom hatte: Melanie Kowal, herzlich willkommen.

Ich habe auch gelesen, dass Sie ehrenamtlich als Kinder- und Jugendcoach beim Deutschen Kinderschutzbund tätig sind. Wenn Sie Jugendlichen erklären sollen, was Sie bei der Telekom in dieser Funktion tun, was erzählen Sie denen, wie würden Sie das erklären?

Melanie Kowal:

Ich arbeite innerhalb der Deutschen Telekom in einem Bereich, der dafür sorgt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleich und fair behandelt werden. Dazu zählt auch, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten. Da in der Deutschen Telekom derzeit jedoch viel mehr Männer arbeiten und verantwortungsvolle Aufgaben haben als Frauen, Sorge ich dafür, dass zukünftig immer mehr Frauen in der Deutschen Telekom arbeiten und die gleichen verantwortungsvollen Aufgaben erhalten als ihre männlichen Kollegen

Mechthild Mäsker:

Sagen die Frauen nicht das, was wir von vielen jungen Kolleginnen hören: Warum? Wir können doch alles, wir dürfen alles, wir brauchen so etwas wie die Quote nicht?

Melanie Kowal:

Nein, mein Ziel ist es hauptsächlich, als Coach und Botschafterin für die Deutsche Telekom Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu begleiten und mit ihnen gemeinsam frühzeitig zu erkennen, was ihnen wirklich Spaß macht, welche Talente sie haben und welches Ziel sie verfolgen möchten. Ich bin fest davon überzeugt, dass eine frühzeitige Orientierung für Kinder und Jugendliche extrem wichtig ist, um ihren eigenen Weg zu finden und erfolgreich und mit Freude gehen zu können. In dieser Findungsphase unterstütze und begleite ich die Jugendlichen – Jungen und Mädchen – sehr gerne. Sofern Ambitionen mit Schnittstelle zur Deutschen Telekom erkennbar sind – freue ich mich sehr und versuche Möglichkeiten zum Kennenlernen zu finden. Meine Erfahrung zeigt, dass Jungs oftmals früher konkrete Zielvorstellungen haben als Mädchen. Äußerungen von Mädchen, dass sie keine Quote brauchen, sind mir nicht bewusst.

Mechthild Mäsker:

Verena Kulenkampff haben Sie vorhin schon kurz kennen gelernt: Journalistin, Dramaturgin, Programmkoordinatorin ist sie gewesen, sie hat einen vielfältigen Lebenslauf und unter anderem auch im Ausland gearbeitet. Wir hatten ja mal, vielleicht erinnern sich einige von Euch, die Auslandskorrespondentinnen und auch da die Frage: Warum schrecken so viele Frauen zurück in dem Moment, in dem sie diesen tollen Job angeboten bekommen und diese Chance haben? Ich glaube, bei Ihnen, Frau Kulenkampff, kann man sagen, dass Sie viele Chancen ergriffen haben. Im NDR, da wo ich arbeite, kennen wir Sie noch, aber eben mittlerweile auch im WDR.

Sie sind seit vielen Jahren im öffentlich-rechtlichen Fernsehen. Sie sagten vorhin, es gibt ja die Frauenförderpläne, das war jetzt in dem Sinne keine strenge Quote, aber es gibt ja auch diverse Kontrollgremien und Kontrollinstanzen für den Erfolg. Würden Sie sagen, in Ihrer Karriere war so etwas wie ein öffentlich-rechtlicher Frauenförderplan eher hinderlich, eher hilfreich oder manchmal beides oder das eine oder das andere?

Verena Kulenkampff:

Ich würde es selbst noch nicht mal so richtig beurteilen können. Ich habe auf der einen Seite die gläserne Decke nie gespürt, ich habe mich aber auf der anderen Seite auch nicht – wie Sie sagen – so in die vorderste Reihe gestellt, das keiner mehr an mir vorbei kam. Ich habe einfach viel Glück gehabt, es hat sich immer wieder durch viele, viele Zufälle auch ergeben. Aber wenn der Zufall da ist, muss man die Chance auch nutzen.

Mechthild Mäsker:

Das war etwas, was wir vor vielen Jahren diskutiert haben: Wenn die Chance da ist, wenn Zufall und Glück auf unserer Seite sind, wenn man dort steht und niemand kann an einem vorbei, weil man auch bisher gute Arbeit geleistet hat, dann zu sagen: Ich ergreife diese Chance. Warum schrecken da aus Ihrer Sicht so viele Frauen zurück? Ist das nach wie vor ein Phänomen, das Sie auch feststellen in Ihrer Programm- und Personalverantwortung?

Verena Kulenkampff:

Ich kann nur feststellen, dass die meisten Männer, denen ein Job angeboten wird, sagen: Das mache ich locker, das kann ich! Wie viel Geld gibt es? Die meisten Frauen sagen: Hmm, da möchte ich noch eine Nacht drüber schlafen, ob ich das wohl kann? Diese Haltung ist natürlich viel sympathischer und wenn sie sich für den Job entscheidet, ist sie wahrscheinlich auch die Bessere. Diese zögerliche Haltung ist, wenn Sie so wollen, eine bessere Selbsteinschätzung, aber auf der anderen Seite wirkt sie oft so: Kann sie es wirklich?

Mechthild Mäsker:

Vieles hat zu tun mit Beharrungsvermögen, hat zu tun mit dem, was vielleicht auch gerade bei Frau Kulenkampff durchgedrungen ist, diese Frage: Kann ich das? Liegt das vielleicht an meiner Persönlichkeitsstruktur, vielleicht ist es auch psychoanalytisch in der eigenen Tiefenstruktur verankert. Ich weiß nicht genau, wo es herkommt. Wir haben eine Frau, die das vielleicht gleich auch noch etwas genauer erklären kann. Sie ist Wirtschaftspsychologin, Handelsrichterin, war Personalberaterin, ist heute Chefin einer eigenen Beratungsfirma, hessische Vorsitzende des Verbandes der deutschen Unternehmerinnen, also auch eine viel beschäftigte Frau, willkommen, Dr. Claudia Nagel.

Wir haben von Frau von der Leyen gehört, dass sie mittlerweile auf das Tragen von Rücken verzichtet, weil es ständig kommentiert wird und das fand ich auch einen sehr spannenden Aspekt vor zwei Tagen bei Beckmann in der abendlichen Diskussion. Geht Ihnen das als Vorsitzende eines Verbandes für deutsche Unternehmerinnen auch so, dass solche Stufen da sind, über die Sie mit Ihrem kleinen Röckchen nicht drüber kommen?

Dr. Claudia Nagel:

Ich finde das eher amüsant. Natürlich geht mir das so und wenn ich mit jüngeren Frauen spreche, sage ich immer: Die Schuhe können nicht hoch genug sein und man muss sein Frausein auch zeigen können, weil ich denke, wir sind Frauen und wir können als Frauen denken und hohe Schuhe tragen. Das geht zusammen, das schließt sich nicht aus, finde ich. Und das kann man auch nachweisen, und wenn ich dazu einen Beitrag leisten kann, dann tue ich das gerne.

Mechthild Mäsker:

Ich bin selbst in einer so genannten Sandwich-Position, das heißt, ich habe über mir und auch neben mir reichlich viele Männer, als Abteilungsleiter, Hörfunkchefs, Fernsehchefs usw., sitze selbst aber in einem Team als Chefin mit Männern und Frauen. Wäre ich eine Firma, wäre ich sozusagen ein klassischer Fall für eine Beratung bei Ihnen, also wie man mit diesem System am besten umgeht?

Dr. Claudia Nagel:

Ich mache eigentlich Strategieberatung, ein klassisch männliches Thema, keine Personalberatung. Und diese strategischen Themen, an denen ich mit Unternehmen arbeite, verbinde ich mit einer psychodynamischen Perspektive, weil ich finde, dass in den meisten strategischen Entscheidungen die vermeintliche Rationalität im Vordergrund steht und sich im Laufe der Prozesse in der Regel zeigt, dass diese Entscheidungen nicht ganz so rational getroffen worden sind und

dass es ein paar Dinge auf dem Weg gegeben hat, die dazu geführt haben, dass entweder die Entscheidungen nicht umgesetzt werden können oder dass sie eigentlich nichts getaugt haben. Und mein psychoanalytischer Hintergrund hilft aufzudröseln, was eigentlich an unbewussten Konflikten, an Tabuthemen, an biografischen Schwierigkeiten oder ähnliches im Unternehmen existiert, um dann zu einer insgesamt breiteren, besseren, reflektierteren und auf der Gefühlsebene integrierten Entscheidung zu kommen. Das ist die Idee.

Mechthild Mäsker:

Wir haben schon zwischendurch immer gehört von Norwegen, sozusagen dem Role-Model in Sachen Frauenquote, und wir haben auch eine norwegische Kollegin dabei. Sie ist Journalistin und Fernsehregisseurin, ich freue mich sehr, dass sie da ist, Sylvi Inez Liljegren.

Wie wir uns alle vorstellen können, ist es ja so, dass Sie in einem Land leben, so stellen wir uns das jedenfalls vor, wo über viele Dinge, die wir hier diskutieren, eigentlich gar nicht mehr geredet wird. Als es aber 2003 soweit war, dass die Frauenquote in den Aufsichtsräten Thema wurde, da war das ja sicherlich auch nicht so selbstverständlich, oder?

Sylvi Inez Liljegren:

Nein, aber ich bin hier, weil ich Norwegerin bin und für die Quote. Und ich denke, wir haben vielleicht schon viel erreicht, aber es ist nicht genug. Ich möchte gerne mehr und ich denke, dass 30 Prozent nicht so viel ist. Von den Journalisten in Norwegen sind heute 42,5 Prozent Frauen. Das kann noch mehr werden. Ich finde es sehr interessant, hier zu sein. Jemand hat mir gesagt, in Norwegen haben wir einen Heiligenschein, das glaube ich nicht.

Mechthild Mäsker:

Wir haben in vielen Diskussionen ja tatsächlich immer zu tun mit den Vorurteilen, die Sie alle in Ihren Statements haben anklingen lassen, nämlich Frauen können das nicht, Frauen wollen das nicht, wir sind selbst schuld. Wenn ich mir die Diskussion angucke, die wir im Moment – auch in der Öffentlichkeit – führen, die wir lesen, dann ist davon relativ wenig die Rede. Es geht mehr darum zu sehen, welche Strategien sind denn jetzt tatsächlich wichtig? Offenbar sind wir uns ja einig, was das Ziel angeht.

Jetzt nannten Sie vorhin, Frau Reding, eine Quote von 30 Prozent, 40 Prozent, auch Frau Liljegren hat das vorhin angesprochen, wir sind ja doch immer sehr bescheiden. Wenn wir sagen 30 Prozent, dann heißt es auf der anderen Seite, es gibt eine Männerquote von 70 Prozent. Das erscheint auf den ersten Blick nicht so richtig gerecht. Wo ist für Sie denn das Minimum, das erreicht werden muss, wo Sie sagen, da würden Sie zumindest eine Zielmarke setzen wollen?

Viviane Reding:

Ich kann ja nur über meine Erfahrung in der Politik reden. Und in der Politik habe ich gesehen, dass wenn es ein Drittel Frauen gibt, dann kippt die Diskussion und dann kippt auch die Art und Weise, wie gearbeitet wird. Ich erinnere mich noch sehr wohl an meinen Beginn in der Politik, da war ich quasi immer die einzige Frau, musste mich also den Männern und ihrer Art und Weise zu agieren, zu leben, anpassen. Das bedeutete zum Beispiel rauchgeschwängerte Cafés, wo dann bis zwölf, ein Uhr morgens diskutiert wurde und keine Entscheidungen getroffen wurden. Dann haben wir die Frauenquote von 30 Prozent in den Parteigremien eingeführt, in jedem Dorf übrigens, und von heute auf morgen wurde das anders gemacht. Da wurde zwischen sieben und neun diskutiert, es wurde weder geraucht noch getrunken, aber es wurden Entscheidungen getroffen. Wir brauchen also eine gewisse Anzahl an Frauen, sonst läuft es nicht. Und deshalb wäre ein Drittel schon nicht schlecht als erster Schritt in die richtige Richtung. Vielleicht zum Verständnis: Ich habe heute nur über Frauen in den Aufsichtsräten, in börsennotierten Unternehmen geredet. Weshalb? Weil das nämlich auf der Tagesordnung steht, weil wir ja nur zuständig sein können im Binnenmarkt für grenzüberschreitende Unternehmen. Aber ich bin auch der Meinung, dass man auch die Pipeline braucht durch die Unternehmen, das was Sie ja auch in Ihrem Unternehmen zum Beispiel machen, damit Frauen eine Chance bekommen, auch durch die Unternehmen hinauf zu wachsen. Und wenn man dann Norwegen sieht oder andere nordische Staaten, da wird um vier Uhr mit dem Arbeiten aufgehört, Männer und Frauen. Dann geht es nach Hause, man legt die Kinder ins Bett und um acht, neun Uhr macht man weiter über Internet und moderne Medien. Es muss ein Umdenken stattfinden in der Art und Weise, wie wir unser Arbeits- und unser Familienleben organisieren.

Mechthild Mäsker:

Ist das bei Ihnen, Frau Kowal, bei Ihnen im Unternehmen auch mittlerweile so, dass sich die Systematik sich dahingehend geändert hat?

Melanie Kowal:

Wir haben vor zwei Jahren die Frauenquote im Unternehmen eingeführt. Heißt: Wir möchten bis Ende 2015 im mittleren und oberen Management 30 Prozent Frauenanteil haben. Unsere Erfahrung der vergangenen zwei Jahre zeigt, dass wir gezielt die Gestaltung flexibler Arbeitswelten realisieren müssen. Die Präsenzkultur ist in deutschen Büroetagen nach wie vor vorherrschendes Führungsmodell – Ich bin ständig erreichbar, also



bin ich gut. Aber: Unsere Arbeitswelt steht vor radikalem Wandel: Übergang von Industrie- zu Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erfordert einen neuen Umgang mit Zeit. Junge Talente stellen die tradierten Arbeitszeitmuster immer mehr in Frage. Sie wollen selbst bestimmen, wie sie ihre Zeit für den Beruf und ihre Zeit für Familie und Freunde gestalten. Der bewusste Umgang mit Zeit ist Grundlage aller unserer internen Kulturänderungen – egal, ob es sich um Auszeit, Rückkehrzeit, Tagesarbeitszeit, freie Zeit oder Lebensarbeitszeit handelt. Unsere Richtlinie zur E-Mail-freien Ruhezone ist dafür ebenso ein Bekenntnis wie unser offensiver Umgang mit Teilzeit für Führungskräfte. Sich um seine Familie zu kümmern, kleine oder größere Auszeiten dürfen wir nicht achselzuckend als Auslöser für Karriereknicks hinnehmen..

Mechthild Mäsker:

Frau Kulenkampff, im Journalismus, und ich sehe das sowohl bei den Tageszeitungen als auch bei uns im Rundfunk, heißt es: Jederzeit verfügbar sein, aktuell kann etwas passieren. Lieber sitze ich noch einmal zwei Stunden in der Redaktion und warte auf den nächsten großen Auftrag oder auf die nächste Nachricht, bevor ich nach Hause gehe. Diese ständige Verfügbarkeit bedeutet ja im Umkehrschluss: Teilzeitführung geht gar nicht. Um vier Uhr nach Hause gehen? Wer abends eine Sendung hat, für den geht das ja sowieso nicht. Eher bleibt man bis nachts um vier als nachmittags um vier schon zu gehen. Je mehr Kinder, desto mehr arbeitet der Kollege abends. Es ändert sich momentan ein bisschen, dass sehe ich zumindest bei mir in der Redaktion, in meinem Team, wo auch die Männer Elternzeit machen, aber ich sehe schon, dass das auch noch sehr viel mit dem Selbstverständnis im Beruf zu tun hat. Gibt es dort eine Stellschraube, wo sich das ändern kann?

Verena Kulenkampff:

Wir haben sehr, sehr viele – auch Journalistinnen – die in Teilzeit arbeiten und Kinder betreuen. Das Entscheidende ist: Wo können die Kinder untergebracht werden in der Zeit, wenn die Mütter arbeiten? Und wenn die Mütter flexible Arbeitszeiten brauchen, Sie sagen richtig, dass man diese im Journalismus gelegentlich braucht, dann ist es wichtig, diese Angebote vorzuhalten.

Mechthild Mäsker:

Sind diese Teilzeitmöglichkeiten in der Redaktion oder in der Verwaltung?

Verena Kulenkampff:

Ich rede jetzt nur von der Fernsehredaktion, also nicht in verwaltenden Tätigkeiten, sondern in journalistischen Tätigkeiten. Sie können mit 40, 50, 60, 70 Prozent Ihrer Arbeitskraft auch als Journalistin in Ihrem Unternehmen arbeiten. Das tun übrigens auch eine ganze Menge Frauen.

Mechthild Mäsker:

Auch Männer?

Verena Kulenkampff:

Auch Männer, allerdings kürzer. Die Männer maximal ein Jahr, und viele Frauen brauchen zur „Aufzucht“ ihrer Kinder doch mehr als ein Jahr.

Mechthild Mäsker:

Die Männer aber wahrscheinlich auch:

Verena Kulenkampff:

Ja, aber sie haben dann ihren Obolus erfüllt. Ich finde es schon mal gut, dass sie es überhaupt ein Jahr machen. Aber es wird weniger wahrgenommen. Ich finde trotzdem, dass Elternzeit bei Männern sich sehr gut durchgesetzt hat, dass es nicht mehr belächelt wird (Hat der keine Karrierechancen mehr?). Es wird sogar als gut empfunden, dass man sich auch um andere Dinge kümmert. Kinder sind ein Wert. Jemand, der Kinder erzogen hat, ist auch hinterher im Unternehmen ein großer Gewinn, weil er ein ganz anderes Organisationstalent hat und weil er natürlich gelegentlich auch mal in Frage gestellt wird. Fragen, die vielleicht sonst nicht so kommen.

Mechthild Mäsker:

Aber das ist ja tatsächlich auch ein Lerneffekt, der erstaunlich ist, den habe ich jedenfalls bei den Männern in meinem Team festgestellt: dass sie „erwachsener“ wurden. Nun kann ich ja nicht jedem Mann sagen: Werde Du erst mal Vater, genau so wie ich das nicht jeder Frau sagen kann. Es muss ja erst mal ein Bewusstsein dafür entstehen: Wo will ich eigentlich dann hin? Dinge wie Liebe, Kinder, das ist ja etwas, das passiert oder es passiert nicht oder ich möchte das gerne. Vieles davon ist nicht geplant. Was ich aber planen kann, ist ja mein beruflicher Weg. Den kann ich planen, indem ich nach meiner Ausbildung oder in meiner Ausbildung schon bestimmte Weichen stelle. Und ich gehe davon aus, dass die Unternehmerinnen in Ihrem Verband, Frau Dr. Nagel, nicht unbedingt wie die Jungfrau zum Kind gekommen sind, sondern das sind ja Frauen, die – so denke ich – ihre Karriere ganz anders geplant haben. Wo stoßen sie dann an Widerstände, wo müssen sie sich durchsetzen, was sind da die Punkte, wo sie sagen: Das ist ein Karrierehindernis und wir übersteigen diese Hemmnisse?

Dr. Claudia Nagel:

Ich glaube, es ist nicht so, dass Frauen ihr Unternehmertum immer planen. Ich selbst habe es nicht geplant, ich habe erst auch eine Konzernkarriere angestrebt. Ich komme aus dem Investment-Banking, bin eigentlich von Hause aus auch Kauffrau und habe dann irgendwann für mich entschieden, dass ich mit dieser Gläsernen Decke

eigentlich nicht zurecht komme und ich lieber meine eigenen Sachen machen möchte. Ich habe mich, muss man ehrlicherweise sagen, ein bisschen gedrückt.

Mechthild Mäsker:

Sie sind also an diese Decke gestoßen, warum?

Dr. Claudia Nagel:

Weil ich sehr früh sehr erfolgreich war und ich nicht mitbekommen habe, wie meine männlichen Kollegen dennoch versuchten, mich und meine Leistungen abzuwerten. Irgendwie habe ich mir das selbst zugeschrieben und habe gedacht, ich bin doch wohl nicht gut genug. Ich habe die Anfeindungen zu sehr auf mich bezogen. Und ich mache heute neben meiner strategischen Arbeit auch noch einige Einzelcoaching und habe immer eine junge Frau, die ich begleite, weil ich möchte, dass genau das nicht passiert. Weil ich möchte, dass die Frauen lernen, aus bestimmten, systembedingten Situationen herauszukommen und sie nicht auf sich zu beziehen. Klassischer Double Bind: Entweder sind wir zu durchsetzungsfähig, sind zu tough, haben zu viele Haare auf den Zähnen, wollen zu viel, stellen zu hohe Anforderungen, haben zu hohe Ansprüche oder wird sind zu nett, zu partizipativ, zu demokratisch orientiert, zu integrierend, zu kommunikativ, und egal wie wir es machen, wir sind immer nicht richtig. Und ich finde, in dieser Double Bind-Situation muss man sich damit abfinden, dass sie noch existiert. Man muss sie aushalten und da durchmarschieren. Ich bin schon jemand, der mit der psychoanalytischen Zweitstudium, das ich später gemacht habe, ein paar Dinge gelernt hat über mich selbst, die mir geholfen haben zu verstehen, was eigentlich in diesem System passiert.

Man muss beides können: Sie müssen lernen, die Dinge nicht auf sich zu beziehen und trotzdem Ihre eigenen Sachen zu machen. Ich glaube, das ist das Entscheidende. Sie dürfen sich nicht unterkriegen lassen von diesen ganzen männlichen Sprüchen, die man immer wieder hört. Das fängt an bei: „Es gibt nicht genug qualifizierte Frauen“ bis „Frauen können keine komplexen Systeme führen“. Man hört ja alles Mögliche in diesem Leben, es ist schon ziemlich unglaublich. Da darf man sich nicht irritieren lassen. Ich sage mal zwischen 27 und 35, das ist eigentlich die Zeit, wo man sich vorbereitet auf eine wirkliche Top-Management-Karriere, da werden die Weichen gestellt. Und wenn man sich da nicht gegen das durchsetzt, was die Männer von einem wollen, und denkt: Okay, dann bin ich eben zu tough, dann bin ich eben zu durchsetzungsfähig, dann bin ich eben zu pushy, dann bin ich eben so. Ich mache jetzt meine Sache, ich lerne aber trotzdem was dazu und ich zeige denen mal, wie es geht. Ich glaube, man muss im System sein, mitmachen, aber sich nicht komplett an die männlichen Spielregeln anpassen. Das ist glaube ich ganz entscheidend. Wir dürfen keine zweiten Männer werden, dann haben wir auch nichts gewonnen.

Mechthild Mäsker:

Als ich mich vorbereitet habe, habe ich das Zitat von einer jungen Frau gelesen, die sagte, als sie zum Thema Karriere befragt wurde, ob sie sich das vorstellen könnte: „Ja, vielleicht schon. Fragen Sie mich in zehn Jahren noch mal.“ In zehn Jahren, würde ich sagen, ist es zu spät, oder, Frau Kowal? Mich mit 37 noch einmal auf einen Karrierepfad zu setzen? Würden Sie sagen, im Unternehmen Telekom funktioniert das noch?

Melanie Kowal:

Selbstverständlich, 37 ist doch noch kein Alter!

Mechthild Mäsker:

Auch für die Karriereplanung, für den Beginn der Karriere, die ersten Karriereschritte?

Melanie Kowal:

Ja! Wichtig ist, dass Frauen sich – ob mit 27 oder mit 37 - dann auch trauen, ihre Karriereplanung proaktiv anzugehen, Veränderungsbereitschaft zu artikulieren und sich vor allem auch auf Führungsfunktionen bewerben. Und das vermisse ich teilweise bei der Deutschen Telekom: Wir haben sicherlich gute potenzielle Kandidatinnen in unserer Talente-Pipeline. Es zeigt sich oftmals jedoch das sonderbare Phänomen, dass Frauen sich manche Jobs nicht zutrauen. Sofern aus ihrer Sicht ihr Profil mit dem Stellenprofil nicht zu 100% übereinstimmt, kommt für viele eine Bewerbung nicht in Frage. Männer hingegen reagieren anders: Sie stellen sich der Situation und bewerben sich – vorausgesetzt die Bewertung und der Status stimmt – unabhängig vom Stellenprofil. Es bewerben sich zu wenige Frauen. Wir müssen auf die Suche gehen und geeignete Frauen befähigen, sich zu trauen und sich zu bewerben.: Alle Stellenbesetzungen werden bei uns transparent gemacht, im mittleren wie auch im oberen Management. Und daher mein Appell an alle weiblichen Talente, die eine Führungskarriere anstreben, dies frühzeitig zu artikulieren, sich intern wie extern zu vernetzen und sich nicht zu scheuen, in einem Entwicklungsgespräch gegenüber dem Vorgesetzten zu sagen, den nächsten Entwicklungsschritt machen zu wollen.

Mechthild Mäsker:

Das ist ja so ein bisschen dieses Talente suchen, Talente fördern, Frauen fördern, Frauen in Führungspositionen nachziehen, wenn ich in einer Führungssituation bin. Frau Reding, Sie erwähnten vorhin diese Business-Liste. Das ist natürlich toll, 3.500 Kandidatinnen für diese Position, da kann ich nur sagen: Halleluja, wer hätte das gedacht. In Norwegen, das habe ich mal gelesen, nannten sie das „Perlentauchen“, als es darum ging, Frauen für diese tollen Positionen zu finden. Bei uns habe ich manchmal das Gefühl, es ist eher Giftpilze suchen. Wir sprachen schon davon. Frau Liljegren, wenn Sie sich noch einmal diese Diskussion in Norwegen überlegen, welche Frauen kommen da in Frage, wie viele gibt es? War das überhaupt in den Medien auch eine Diskussion oder war es selbstverständlich, dass es diese Frauen gibt?

Sylvi Inez Liljegren:

Ich denke, es gibt so viele Frauen mit herausragenden Qualitäten. Ich denke, das ist eigentlich kein Problem. Aber man muss 100-prozentig qualifiziert sein. Viele der jungen Männer können ja alles. Sie sind absolute Genies und das ist für uns ein bisschen schwierig.

Mechthild Mäsker:

Also auch in Norwegen ist es genau so, obwohl ja die skandinavischen Länder so fortschrittlich sind in allem, was Frauen angeht?

Sylvi Inez Liljegren:

Natürlich hat sich vieles geändert. Aber ich finde, noch ist es so, dass zu viele der Frauen sagen: Okay, ich kann ein bisschen. Man hält sich ein bisschen zurück, aber das wäre nicht nötig. Ich möchte gerne etwas über die Quote sagen. Ich habe gesagt, ich bin für die Quote. Der Grund dafür ist, dass ich sehr ungeduldig bin. Und ich denke, dass der Weg bisher zu langsam geht. Wir haben nicht die Zeit zu



warten. Die Welt ändert sich so schnell und wir müssen uns beeilen, um mitzuhalten. Und ich finde, vielleicht weil ich Norwegerin bin, dass es eigentlich nicht so schwierig ist, diese Quote einzuführen. Für mich ist eine 30-Prozent-Quote im Journalismus oder im Parlament einfach, ich sehe da kein Problem. Die meisten der politischen Parteien in Norwegen haben die 40-Prozent-Quote eingeführt. Es ist schnell und wirksam, und ich denke auch gleichermaßen, wir brauchen eine Männerquote, zum Beispiel im Kindergarten und als Lehrer in den Grundschulen, wo es viel zu wenige von ihnen gibt.

Mechthild Mäsker:

Es gibt dann wechselnde Bereiche eben da, wo eine Gruppe unterrepräsentiert ist. Diese Quote suggeriert ja offenbar für viele auch so eine Ungleichbehandlung, die ist erst mal eine Zeitlang in Ordnung. Ist das so, Frau Reding? Würden Sie auch sagen: Ungleichbehandlung als Bevorzugung in diesem Fall von Frauen, um eine Benachteiligung auszugleichen, was Führungspositionen angeht. Das ist erst mal eine Zeitlang in Ordnung, bis sich Gleichheit und Gleichberechtigung durchgesetzt haben?

Viviane Reding:

Eigentlich sehe ich das Ganze ja nicht als Bevorzugung an, weil wir ja die gut ausgebildeten Frauen haben, die genauso gut sind wie die Männer, nur dass diese nicht die Gläserne Decke durchbrechen. Ich sehe nicht den Sinn in der Quote, um eine mindergut ausgebildete Frau einem gut ausgebildeten Mann vorzuziehen. Das ist nicht Sinn der Sache. Aber Sinn der Sache ist, dass die gut ausgebildeten Frauen endlich eine Chance bekommen. Heute bekommen sie sie nicht.

Mechthild Mäsker:

Wie groß ist denn aus Ihrer Sicht das Beharrungsvermögen innerhalb von Unternehmen, z. B. innerhalb der bestehenden Strukturen, dann doch eine gewisse Grenze einzuhalten? Wir haben Frauenförderpläne, Stellenausschreibungen im öffentlichen Rundfunk tragen den Zusatz: Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt. Trotzdem schaffen es immer wieder Männer auf diesen Posten, wenn es gewollt ist, einen Mann genau dahin zu setzen, selbst wenn es eine Frauenförderstelle ist. Das habe ich selbst schon beobachtet. Ist das Beharrungsvermögen sehr stark und glauben Sie, dass es mit einer gesetzlichen Quote wirklich auch aufgebrochen werden kann?

Viviane Reding:

Ich glaube schon. Weil eine gesetzliche Quote dann auch die Mentalität ändern wird. Ich nehme wieder das Beispiel der Politik aus Luxemburg, weil ich das so hautnah erlebt habe. Heute brauchen wir eigentlich die Quote nicht mehr in den Parteigremien, weil es sich durchgesetzt hat, dass man keine Politik ohne oder gegen die Frau machen kann. Das ist unwirksam und funktioniert nicht. Aber man brauchte zuerst die Quote, um das durchzubrechen. Und da gab es Widerstände und es gab Fragen, um Ausnahmen machen zu können. Es hat zehn, 15 Jahre gedauert und jetzt ist es normal geworden. So wie Frau Liljegren das sagt für Norwegen. Die Quote hat sich sozusagen eingebürgert und sie wird nicht als Eingriff angesehen, sondern als Normalität. Aber bis wir dahin kommen, glaube ich, brauchen wir schon die Quote.

Mechthild Mäsker:

Frau Dr. Nagel, gibt es noch andere Strategien, wo Sie sagen würden, das wäre mindestens ergänzend wichtig? Und muss sich in einem Unternehmen dann nach der Quote noch mehr ändern?

Dr. Claudia Nagel:

Ich glaube, es muss sich ziemlich viel ändern. Ich glaube, wir brauchen deswegen eine Quote, weil wir so eine extrem komplexe Gemengelage haben. Wir haben ein Beharren in Gender-Stereotypes, das wirklich ganz entsetzlich ist. Da müssen Männer und Frauen noch einmal darüber nachdenken, wie sie Männlichkeit und Weiblichkeit definieren wollen. Wir haben ja eben ein bisschen über Kindererziehung gesprochen. Kindererziehung ist nach wie vor Sache der Frauen. Nur Frauen werden darauf angesprochen, was sie denn mit ihren Kindern machen, wenn sie abends unterwegs sind. Wenn Männer abends auf eine Party gehen, stellt kein Mensch die Frage, wer denn jetzt ihre Kinder betreut. Das sind kleine Beispiele dafür, dass es bestimmte Vorstellungen davon gibt, was die Aufgaben einer Frau sind und was die Aufgaben eines Mannes in einer Beziehung sind. Das aufzubrechen ist das eine. Aber es braucht natürlich auch eine Bereitstellung von Rahmenbedingungen. Wir müssen Kinder tagsüber sinnvoll unterbringen können. Solange wir keine Notfallbetreuung haben, für den Fall, dass beide Eltern arbeiten und ein Kind schwer krank wird, solange wir keine Ferienbetreuung haben – die Kinder haben ja rund zwölf Wochen Schulferien – funktioniert das nicht. Solange das jeder Einzelne für sich regeln muss, finde ich das auch schwierig. Meine Hoffnung ist, dass eine Quote einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass das überhaupt mal möglich wird. Es ist ja gar nicht möglich.

Mechthild Mäsker:

Ist es nicht auch so, dass sich in der Unternehmenskultur ganz viel ändern muss? Gerade im Medienbereich kennen wir das, dass Konferenzen erst für 17 Uhr angesetzt werden. Da kann ich nur sagen: Das geht gar nicht. Nach vielen Stunden im Büro, wie soll ich da noch wirklich vernünftig denken und handeln können, wenn ich um 17 Uhr mit einer Konferenz beginne, die dann wahrscheinlich auch noch länger dauert, weil keiner mehr so richtig denken kann? Aber dieser Wandel, was sich in den Unternehmen noch tun muss, ich habe ein bisschen den Eindruck, selbst wenn wir mit der Quote dagegen halten, habe ich nicht sehr viel Optimismus, dass sich in dieser Hinsicht noch viel tut.

Dr. Claudia Nagel:

Ich glaube, dass wir Frauen sehr viel stärker darauf hinwirken müssen, unsere Forderungen zu formulieren. Das gehört eben auch dazu. In Frankreich ist es in den letzten Jahren deutlich üblicher geworden, Meetings nur noch zwischen neun und 17 Uhr anzusetzen, zumindest wurde das, als ich in Deauville auf dem World Women's Forum for Economy and Society proklamiert. Und ich glaube, dass diese Veränderungen wichtig sind. Aber das Entscheidende ist, dass sich im Unternehmen nur dann etwas verändert, wenn der Vorstand, also mindestens der Vorstandsvorsitzende und der Rest der Truppe, ganz eindeutige Zeichen setzt. Und solange diese Jungs dort oben kleine Witzchen machen, mit hochgezogener Augenbraue irgendwo sitzen und maliziös lächelnd diese ganzen Dinge kommentieren, funktioniert das alles sowieso gar nicht. Es muss uns gelingen, die Vorstände für dieses Thema zu gewinnen.

Mechthild Mäsker:

Aber in dem Moment, in dem sich eine Frau dagegen wehrt, heißt es ja gleich wieder: Zicke!

Dr. Claudia Nagel:

Ja, dann ist sie eben die Zicke. Mir ist es jetzt egal, ob ich Quotenfrau, Zicke oder obertough oder pushy oder ich weiß nicht was bin. Ich kann das alles auch gar nicht mehr hören. Das ist ja das, was ich eben sagte. Wir sind sowieso immer falsch. Wie wir es machen, ist es nicht richtig, und wenn wir dann die ganz Tollen sind, dann haben die Männer Angst vor uns, weil sie mit diesen tollen Frauen nicht umgehen können. Manchmal denke ich auch, das kann doch alles nicht sein. Jungs und Mädels, wir müssen doch gemeinsam eine Gesellschaft gestalten wollen, in der Männer und Frauen frei wählen können, ob sie sich um Kinder, um Karriere, Kinder und Karriere, zivilgesellschaftliches, politisches und sonstiges Engagement kümmern können, und zwar in dem Lebensalter, wie es ihnen gefällt. Und diese Wahlmöglichkeiten muss man auch ermöglichen. Männer drücken sich auch vor vielen Geschichten, weil sie immer Karriere machen müssen. Sie könnten sich auch in der Elternbetreuung engagieren. Wenn Eltern älter werden und man Eltern betreuen muss, machen das auch immer die Frauen, irgendwie sind immer die Frauen damit beauftragt, den betreuenden, fürsorglichen Teil zu übernehmen. Solange wir denken, Frauen sind für Geborgenheit zuständig und Männer für finanzielle Sicherheit, solange wir diese klassischen Rollenverteilungen in unseren Frauenköpfen haben, kann sich in den Unternehmen auch nichts verändern. Ich glaube, es geht um einen wirklich großen gesellschaftlichen Veränderungsprozess, den wir in den Unternehmen, aber auch in den Familien, in den Beziehungen, in der Kindererziehung gestalten müssen. Die Männer, die wir heute haben, wurden interessanterweise auch von Frauen erzogen.

Mechthild Mäsker:

Dieser gesellschaftliche Wandel, könnte ich mir vorstellen, hat ja auch mit den Medien zu tun. Welche Rolle spielen wir Medien dabei, diese Rollenstereotypen auch weiter zu transportieren? Wenn ich mir die Frauen im deutschen Fernsehen angucke, gibt es erstaunlich viele Mörderinnen, wenig Kommissarinnen, ganz viele Mütter und Moderatorinnen. Was ich vermisse, ist eine mitteltoughe Frau, die versucht, Arbeit und Familie zu verbinden. Ist es vielleicht unsexy, so etwas im Fernsehen zu sehen, oder warum haben wir da eigentlich immer diese klassischen Rollen, die wir da sehen in den Fernsehfilmen, in der Unterhaltung?

Verena Kulenkampff:

Natürlich bildet Fernsehen auch ab, was Realität ist. Sie werden nicht durch Fernsehen Realitäten verändern können.

Mechthild Mäsker:

Aber so viele Mörderinnen gibt es doch nicht!

Verena Kulenkampff:

Das ist ja die Frage, ob es so viele Mörder gibt. Es wird nach Genres unterschiedlich gecastet, wenn Sie so wollen. Dass es überhaupt auf der Polizeiseite so viele gute Kommissarinnen gibt, dass sie inzwischen die Chefs sind und die Männer an ihrer Seite mitdackeln, das sind eher die Veränderungen und die neuen Formen. Ich finde, man muss da immer sehr genau hinschauen. Frauen müssen in dem Moment, wenn sie sich für die Karriere entscheiden, auch 100 Prozent da sein. Ich kann nur sagen, es gibt im Mittelmanagement sehr viele Formen und Möglichkeiten, beides miteinander zu verbinden, aber wenn Sie wirklich sagen, ich will in den Vorstand und ich will dort Karriere machen, dann müssen Sie die Aufgabe mit den Kindern gut delegiert haben. Und deshalb noch einmal die Abgrenzung: Alles auf einmal wird nicht gehen. Die Frauen, die in den Vorständen der DAX-Unternehmen sind, arbeiten so gut wie nie im operativen Geschäft. Vor allen Dingen in den Personalbereichen. Das was Sie machen, die Pläne, die Förderung, das ist alles wichtig und gut, aber am Ende des Tages muss es darum gehen, im operativen Geschäft gleiche Möglichkeiten zu haben und Entscheidungen zu treffen. Ich weiß, dass Sie zunächst über die Aufsichtsräte sprechen und nicht über die Vorstände. Aber auch in den Aufsichtsräten muss man sich sehr viele Qualifikationen hinzu erwerben, die einem keiner beigebracht hat. Und deshalb sollte man nicht nur sagen, was man fordern müsste und was man gerne hätte, sondern auch, was man bereit ist, zu geben.

Mechthild Mäsker:

Das ist ganz schön unbequem und auch nicht immer ganz freundlich in der Atmosphäre da oben, oder?

Verena Kulenkampff:

Man muss auch bestimmte Leistungen von sich selber abfordern, dazu muss man auch bereit sein. Es hörte sich gerade so sehr nach Kuscheligkeit an, fand ich.

Dr. Claudia Nagel:

Bei mir? Das hat mir noch nie jemand vorgeworfen, interessant! Wo wir uns vielleicht missverstanden haben ist, dass ich gesagt habe, dass wir Rahmenbedingungen schaffen müssen, die Frauen und Männern Kindererziehung und Kinderbetreuung ermöglichen. Wenn Sie im Vorstand sind, haben Sie meistens so viele gute Verdienstmöglichkeiten, dass Sie sich eine Rundum-Kinderbetreuung leisten können. Das ist glaube ich nicht das Problem. Das Problem ist, wenn Frauen anfangen, Karriere zu machen, das heißt, wenn sie Ende 20, Anfang 30 sind, dass sie dann noch nicht so viel Geld verdienen und sich in der Regel damit erst einmal ein Stückweit aus der beruflichen Karriere zurückziehen müssen oder glauben, es zu müssen. Und solange wir auf der einen Seite die Rahmenbedingungen nicht schaffen, und die müssen wir schaffen, und da ist die Quote eine Möglichkeit dazu, und auf der anderen Seite das in unseren Köpfen nicht verändern, wird es schwierig, die Frauen in Führungspositionen zu bringen. Aber ich finde auch, dass man über Führung anders

nachdenken muss. Es gibt niemanden, der sagt, dass Sie von morgens acht bis abends acht im Unternehmen anwesend sein müssen. Denn selbst wenn Sie Vorstandschef eines Konzerns sind, sind Sie beruflich viel unterwegs. Und wer sagt, wenn Sie beruflich viel unterwegs sind, dass Sie immer erreichbar sind? Wenn Sie acht Stunden im Flieger sitzen, sitzen Sie auch acht Stunden im Flieger und können nicht telefonieren und können auch in der Regel, häufig jedenfalls, keine E-Mails schreiben. Es gibt so viele Möglichkeiten, über Arbeitszeiten anders nachzudenken und über die Aufteilung von Arbeit anders nachzudenken. Und wir sind da nicht flexibel genug in unseren Köpfen, und hängen zu sehr in den Vorstellungen von dem, was zu sein hat, in der Vergangenheit Präsenzkultur, dauerhafte Erreichbarkeit, das sind alles Dinge, die sich sozusagen über die Jahrzehnte entwickelt haben, aber die müssen nicht so bleiben. Man kann ein Unternehmen auch führen, wenn man unterwegs ist.

Viviane Reding:

Ich habe überhaupt keinen Gegensatz zwischen den beiden Erklärungen gesehen. Die Flexibilität ist unbedingt notwendig in der Pipeline, damit Frauen überhaupt hineinwachsen können und dann fähig werden, diese Managementfunktionen zu übernehmen. Falls man nicht diese Flexibilität und dieses Umdenken in jener Zeitspanne hat, wo man kleine Kinder zu betreuen hat, dann kommt man überhaupt nicht nach oben. Ich habe ja selbst gesehen, wie schwierig das ist. Ich habe ja drei Kinder großgezogen, während ich in der Politik war, das ist sehr schwer und das schafft nicht jeder Mann und nicht jede Frau. Das ist harte Arbeit, die man nicht jedem zutrauen kann. Es müsste normal sein, das zu tun, und das ist genau das, was Sie in Ihrer Analyse dann sagen. Und dieses Umdenken in der Pipeline und wie wir uns organisieren ist notwendig. Aber wenn wir einmal oben angekommen sind, dann geht es nicht mit Teilzeitarbeit. Das muss man sich ganz klar sagen. Ich könnte auch meinen Job nicht als Teilzeitarbeit machen. Das ist fünffache Arbeit. Aber wenn man auf dem Niveau angekommen ist, sind die Kinder auch groß. Aber dafür, dass man überhaupt auf dem Niveau ankommen kann, müssen die Grundlagen und Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Mechthild Mäsker:

Abgesehen davon, dass Teilzeit ja auch eine „Armutsfalle“ im Alter bedeuten kann. Das ist ja auch ein ganz wichtiger Punkt. Frau Kowal, in den Telekom-Spots geht es ja auch um die „neue Arbeitswelt“. Ich erwarte nicht, dass in Werbespots die „harsche Realität“ dargestellt wird, sondern das ist natürlich eine fröhliche Familie, tolle Menschen, junge Menschen, die dynamisch mit ihren Kindern spielen und zugleich wird suggeriert, Sie müssen eben nicht jeden Tag von acht bis 20 Uhr anwesend sein, um Ihren Job machen zu können. Hat sich das tatsächlich auch schon in der Unternehmenskultur widerspiegelt? Ist das so in den Rahmenbedingungen im Betrieb?

Melanie Kowal:

Da wollen wir hin, dass das eine Selbstverständlichkeit wird. Laut Studien brauchen wir mehr als fünf Jahre, um die Unternehmenskultur zu . Unsere Kampagne der Lebensoffensive zielt darauf ab, diesen Kulturwandel zu unterstützen. Es wurde heute schon oftmals angesprochen, dass die Präsenzkultur in Unternehmen typisch deutsch ist. Diese gilt es durch gezielte Maßnahmen und Initiativen flexibler Arbeitswelten zu brechen. Ziel sollte es sein, am Ergebnis bewertet zu werden und nicht an der Anwesenheitsdauer. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir auf Basis solcher

Einstellungen und Arbeitsweisen erfolgreicher sein können. Es muss nur einfach gewagt werden, und dieses Wagnis gehen aus meinersicht – leider - aktuell zu wenige ein. Die bestehenden Barrieren gilt es zu knacken!.

Mechthild Mäsker:

Sehen Sie da bei den nachwachsenden jungen Frauen eigentlich Bewegung im Kopf, im Denken, Frau Dr. Nagel?

Dr. Claudia Nagel:

Ich glaube, die Bewegung ist solange da, wie noch keine Kinder da sind. Alle jungen Frauen sagen, wir brauchen keine Quote und wir schaffen das ganz prima ohne und wir werden auch in Führungspositionen aufsteigen. Beim ersten Kind funktioniert das auch alles noch ganz prima und wenn dann das zweite Kind kommt, dann wird es in der Regel schwierig, weil dann die Männer sagen: „Weißt Du, Schatzi, ich verdiene doch eigentlich doch genug für uns beide...“ Und auch in jungen, dynamischen, modernen Familien, sagt die Frau: „Ich muss mich ja schon ein bisschen um die Kinder kümmern.“ Und mit zwei Kindern wird es einem in Deutschland einfach schwer gemacht. In anderen Ländern ist das ja anders. In Frankreich kann man mit vier Kindern im Vorstand sein, bei uns funktioniert das irgendwie nicht. Aber die Französinen sind ja auch nicht schlauer als wir. Aber irgendwie gelingt es ihnen eher. Und ich erlebe es ganz oft, dass die jungen Frauen dann auch in diese Kinderfalle tappen. Es sei denn, sie sind in der Karriere schon so weit, dass die finanzielle Rundumbetreuung möglich ist. Ich habe neulich mit einer McKinsey-Partnerin auf dem Podium gesessen, die sagte, sie braucht für die Betreuung ihrer drei Kinder 6.000 Euro netto im Monat. Die muss man erst mal verdienen, also nicht nur für sich selber verdienen, sondern sie sozusagen auch übrig haben für Kinderbetreuung. Ich meine, das ist doch nicht richtig.

Verena Kulenkampff:

Ich habe mein halbes Gehalt für eine fest angestellte Kinderfrau abgegeben, seitdem mein Kind zwei Jahre alt war.

Dr. Claudia Nagel:

Das kann man ja auch machen. Aber unser merkwürdiges Steuersystem, wo wir Frauen in der Steuerklasse benachteiligen, das führt dazu, dass Frauen in nicht ganz so gut bezahlten Positionen einfach zu schnell aussteigen. Und nicht alle Branchen, in denen man Karriere machen kann, in denen verdient man viel Geld. Das darf man ja auch nicht vergessen. Banking ist ja noch ganz nett, Journalismus weiß ich nicht so genau... Denken Sie an Handelsunternehmen, also klassische Dienstleistungsunternehmen, da wird nicht überall außerordentlich gut bezahlt und dann müssen die Familien irgendwie mit eineinhalb Einkommen zurechtkommen, das wird einfach eng, und dann sagen viele: Dann nehme ich mir den Luxus und mache es anders. Und ich glaube, dass dieses Denken, sich nicht wirklich zu engagieren, in der Tiefe auch etwas damit zu tun hat, wie Wirtschaft bei uns funktioniert. Diese komischen mikropolitischen Spielchen zwischen Männern, in die Frauen nicht reinkommen und auf die sie auch keine Lust haben und manche auch diesen Weg scheuen, sich damit auseinanderzusetzen: das hat Sozialisationsgründe, das hat biografische Gründe in der eigenen Geschichte, das hat ganz viele Gründe, warum Frauen das nicht machen wollen. Solange sie nicht den Mut haben, sich da reinzudrängen und sich in die erste Reihe zu stellen und zu sagen, ich mache da jetzt einfach mit, solange fallen sie auch wieder in die Opferrolle zurück. Ich finde schon, dass der Begriff, wir machen es

uns in der Opferrolle gemütlich, auch ein bisschen zu uns gehört und dass wir uns auch aus unserer ein bisschen mitverschuldeten Unmündigkeit selbst rausbewegen müssen und wir die Verantwortung mit übernehmen müssen. Ich will, dass beide sich verändern, Männer und Frauen.

Mechthild Mäsker:

Ich habe noch eine kurze Frage an Sie, Frau Reding, bevor Sie sich auf den Weg machen müssen: Für den Sommer haben Sie eine Vorlage für eine Quotenregelung angekündigt. Wann genau und was muss bis dahin passieren?



Viviane Reding:

Wir haben die öffentliche Anhörung in dieser Woche angefangen und die läuft bis Ende Mai. Dann werden die Antworten analysiert und im Herbst wird dann die Kommission einen Vorschlag auf den Tisch legen. Fragen Sie mich nicht, wie der aussehen wird, das kann ich Ihnen erst nach der öffentlichen Anhörung sagen. Aber ich finde eigentlich schon gut, was passiert ist im vergangenen Jahr. Schauen Sie mal, vor einem Jahr, es war zum Internationalen Frauentag letztes Jahr, als ich die Debatte angefangen habe, da waren Frauen überhaupt nicht wichtig. Jetzt hat sich überall in den Köpfen durchgesetzt, diese McKinsey- und Deutsche Bank-Studien, die ja zeigen, dass es ein wirtschaftlicher Vorteil ist. Ich glaube, man muss in die Richtung argumentieren, um überhaupt etwas zu erreichen. Und ich bin den Wirtschaftsuniversitäten sehr dankbar, dass sie diese Arbeit gemacht haben und die Arbeit ist glaubwürdig, und jetzt die 3.500 Namen und Lebensläufe veröffentlicht haben, damit niemand sagen kann, wir finden die Frauen nicht – wir finden sie sehr wohl! Ich glaube, wir Frauen müssen auch ein Vorbild sein. Auch in der Art und Weise, wie wir arbeiten. Als ich vor zwei Jahren Kommissarin für Justiz geworden bin, hatte ich keine Verwaltung, weil Justiz vorher noch keine europäische Zuständigkeit war, eine rein nationale Zuständigkeit. Und sie ist erst im grenzüberschreitenden Sinne eine Zuständigkeit Europas geworden mit dem Vertrag von Lissabon. Ich musste also eine Verwaltung aufbauen und da habe ich sehr bewusst nach talentierten Frauen Ausschau gehalten, aber nur nach talentierten. Mit dem Resultat, ich habe in den Top-Entscheidungsgremien 80 Prozent Frauen und in den mittleren Entscheidungsgremien 60 Prozent Frauen, jetzt brauche ich langsam eine Männerquote.

Mechthild Mäsker:

Ich kann das nachvollziehen. Ich suche auch gerade händeringend junge Männer in meiner Redaktion, in meinem Team. Ganz kurz noch, Frau Reding, wünschen Sie

sich von einer mächtigen Frau wie Angela Merkel eigentlich mehr Unterstützung für Ihre Ziele?

Viviane Reding:

Das ist etwas, was Ihr in Deutschland machen müsst. Wenn ich die letzten Stellungnahmen von Ursula von der Leyen gelesen habe, sie ist ja auch im Nebenberuf Vizepräsidentin der Partei, dann scheint sich da etwas zu bewegen. Und ich glaube, die Debatte im Bundestag war sehr wichtig. Weil sie gezeigt hat, dass das Ganze anfängt zu wackeln. Und dass jetzt so viele Frauen parteiübergreifend sagen, es geht uns zu langsam, um das aus der parteipolitischen Falle rauszubringen, das ist nämlich dann eine Falle. Hier, glaube ich, wird sich etwas tun. Und ich glaube, sogar Deutschland wird sich bewegen.

Mechthild Mäsker:

Vielen Dank, Frau Reding. Wir wünschen viel Erfolg weiterhin für Ihre Initiativen.

Jutta Kürtz (Publikum):

Ich möchte in die Diskussion einen Begriff einbringen, der mir bisher fehlt: Negativ wären es die Seilschaften, positiv wären es die guten Netzwerke. Meine Erfahrung in vielen Jahrzehnten – ich bin freie Journalistin und bin also Tausendfüßler und Spagatfrau mit fünf Kindern – ist, dass Frauen keine Frauen nachziehen, dass kompetente Frauen nicht hinter sich den Schwarm haben, den sie dann auch unterbringen. Ich meine kompetente Frauen, ich meine nicht Seilschaften. Wenn wir jetzt die Ackermann-Nachfolge sehen und sehen, was dort in der Deutschen Bank passiert, dann sehen wir genau das, was wir Frauen nie machen. Das würde ich gerne einmal einbringen.

Mechthild Mäsker:

Frau Kulenkampff, ist das so?

Verena Kulenkampff:

Das kann man ja wirklich dann nur an Einzelfällen selbst für sich beurteilen. Wie oft habe ich jemand für eine Besetzung vorgeschlagen – man besetzt ja selten allein, es sind ja dann doch Kommissionen oder eine Gruppe von Menschen, die entscheiden – aber diejenigen, von denen man sagt: Die wäre gut, sie hat die Qualifikation, ist eine Frau und dass sie sich dann auch durchsetzt, das kommt relativ häufig vor und das meinen Sie ja. Das ist ja genau das, was nicht ein Netzwerk ist, sondern das Ergebnis der Suche nach Qualifikation. An der Stelle, finde ich, ist viel geschehen.

Mechthild Mäsker:

Wenn ich mir die letzten drei Intendantinnenbesetzungen anschauen, waren es alles drei Kolleginnen, die erst ins Gespräch kamen, nachdem mehrere Männer sozusagen als Kandidaten „verbrannt“ waren. Ist es so, dass sie eigentlich immer noch auch „Opfer“ sind von solchen Old-boys-Networks, davon, dass auch in Gremien wie den Verwaltungsgremien, den Aufsichtsräten, Rundfunkräten noch zu wenig der Blick dafür da ist, dass da auch kompetente Frauen im Journalismus, in den Betrieben sitzen?

Verena Kulenkampff:

Die Gremien sind ja, wenn es nach der 30-Prozent-Regelung gehen würde, im öffentlich-rechtlichen Rundfunk schon nahezu paritätisch besetzt. Zumindest sind die 30

Prozent überschritten, so dass man sagen kann, wenn diese Gremien einen Intendanten wählen, dann haben auch die Frauen den Mann mitgewählt. Da kann man dann nicht einem Netzwerk von Männern den Vorwurf machen.

Mechthild Mäsker:

Frau Liljegren, die Frauen, die an den Spitzenpositionen in Norwegen sitzen, ziehen die dort Frauen nach?

Sylvi Inez Liljegren:

Das ist eine schwierige Frage. Hoffentlich ja. Und ich denke, es ist sehr wichtig, dass wir ein gutes Netzwerk haben. Ich habe gesagt, ich bin für die Quote und die Norwegische Journalistenunion hat mir nicht zugestimmt, was die Quote angeht. Das ist auch ganz interessant, weil sie immer gesagt hat, dass sie sie auf Freiwilligkeitsbasis und Basis von positivem Verhalten einführen möchte. Dann musste man immer gut über andere Frauen reden und man musste Frauen unterstützen, das war ein Teil der Strategie.

Positives Verhalten hieß, man musste auch immer die Kolleginnen loben und Frauen in den Gewerkschaftsvorstand wählen und einfach immer zeigen, wie positiv die Präsenz von Frauen ist. Ich kann sagen, wir versuchen wirklich, andere Frauen mitzunehmen.

Mechthild Mäsker:

Im DJV ist das ja auch nicht so ganz einfach, die Frauen dafür zu begeistern, sich in den ja noch sehr stark von Männern dominierten Gremien zu äußern. Auch da versuchen wir Frauen nachzuziehen, erleben eben aber auch ganz häufig, dass sie das tun, was sie auch in den Betrieben tun, nämlich zu sagen: Das tue ich mir nicht an! Mangelt es uns da tatsächlich an Mut?

Dr. Claudia Nagel:

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es auch diesen Prinzessinnenstatus gibt. Ich finde nicht, dass alle Frauen Frauen nach sich ziehen, sondern dass viele Frauen auch diese Situation, „ich bin die einzige Frau“, gut genießen können und es auch gar nicht so gerne haben, wenn dann auf einmal andere Frauen mit dazu kommen. Also, dieser Prinzessinnenstatus führt schon zu einer Sonderrolle in Männergremien. Das ist auch nicht so wahnsinnig unangenehm für manche, das ist - glaube ich - der eine Aspekt. Und für mich spielt es auch eine Rolle, dass es Frauenverbänden, Frauennetzwerken an Eros mangelt, an einem lustvollen Umgang miteinander. Männerbünde haben irgendwie eine andere Form der Kameradschaft, sie können sich tagsüber beharken und abends in aller Freundschaft ein Bier miteinander trinken gehen. Ich leite ja selbst ein Frauennetzwerk und weiß, wie mühsam es war, für Hessen eine konstruktiv-kooperativ-unterstützende Atmosphäre zu gestalten über die Jahre. Wir müssen tatsächlich mehr Lust auf Miteinander haben und mehr Lust an schönen, intelligenten, klugen, unterschiedlichen Frauen. Es gibt so viele tolle Frauen und es gibt so viele Möglichkeiten, die andere doof zu finden oder abzuwerten. Es gibt aber auch so viele Möglichkeiten, die Schönheit, die Qualität, die Intelligenz, den Witz, die Gewandtheit zu genießen, und da können wir uns, glaube ich, noch weiterentwickeln. Und das würde uns helfen.

Mechthild Mäsker:

Mehr Lob, mehr Zutrauen, funktioniert das auch in einem Unternehmen wie der Telekom?

Melanie Kowal:

Wir haben sehr viele Frauennetzwerke. Diese gilt es zieleorientiert zu nutzen und zu fördern, um den Frauen weiterhin die Möglichkeit zu geben, sich mit Inhalten und Themen darzustellen und vernetzen. Ob jetzt Frauen Frauen nachziehen, kann ich nicht zu 100 Prozent mit ja oder nein beantworten. Seilschaften gibt es auch innerhalb der Deutschen Telekom. Das ist uns durchaus bewusst. Wir versuchen diese jedoch schrittweise aufzubrechen. So gilt es im Rahmen der Stellenbesetzung, jeweils für eine Stelle mindestens 30% Frauenanteil auf der Kandidatenshortlist zu realisieren. Heißt: Nicht nur der bekannte Favoritkandidat der suchenden Führungskraft wird berücksichtigt, sondern ebenfalls auch mindestens eine geeignete Kandidatin.

Monika Felsing (Publikum):

Es ist immer eine Geduldsprobe mit diesen Diskussionen. Man platzt schier und möchte am liebsten hinterher mit allen noch einmal über bestimmte Themen reden. Ich muss sagen, Frau Nagel hat mir in vielem, nicht in allem – das mit den Hochhackigen schaffe ich einfach nicht – aber ansonsten aus der Seele gesprochen. Ich erinnere mich an Judith Rakers, die vorletztes Jahr sagte, wir haben doch schon so viel erreicht, seien wir doch auch mal ein bisschen stolz und froh. Da sage ich, das lasse ich mir nicht sagen, wir müssen tatsächlich einen Zahn zulegen und wir müssen uns auch genau überlegen, wie wir unsere Lebenszeit gestalten wollen. Und da denke ich müssen wir noch sehr viel querdenken und die Impulse, die jetzt gekommen sind, finde ich auch sehr gut. Wir vergessen manchmal eben auch, dass Karriere etwas anderes sein kann als das, was hier sehr englischsprachig unter „Top-Class“ oder sonst irgendwie vorgestellt wurde. Karriere kann ja auch das sein, was ich einfach gerne mache, was ich gut kann und wo ich Einfluss nehmen kann auf Dinge, die ich vielleicht in höheren Chargen gar nicht mehr beeinflussen kann, weil ich zu weit davon weg bin. Vieles von der Arbeit, das erlebe ich in meinem Alltag, wird nämlich nicht da oben gemacht, sondern sozusagen in dem Segment, wo relativ wenig verdient wird, also im Vergleich zu dem, was man leistet. Man muss über den Wert von Arbeit noch sehr viel mehr reden, also Equal-pay sage ich nur. Das ist auch ein gesellschaftliches Thema und, das finde ich ganz toll, dass wir es auch wieder geschafft haben, jetzt europäisch zu denken, also dass wir gucken, was wir an Impulsen aus dieser Veranstaltung nach draußen geben, und zwar gezielt. Und wenn wir schon Flintenweiber sind, dann müssen wir uns eben ein paar gute Ziele aussuchen. Ich wäre sehr froh, wenn ein bisschen von dem, was hier eben gelaufen ist, auch nach draußen dringt und uns den Rücken stärkt für die nächste Diskussion in der Firma.

Andrea Stickel (Publikum):

Ich bin freie Journalistin, gerade noch für drei Wochen in Elternzeit, und was ich nicht verstehe auf gerade diesem Podium, warum die Quote nicht 50 Prozent beträgt, warum 40, warum 30, ich möchte 50?

Mechthild Mäsker:

Vielen Dank für die Überleitung in meine kleine Schlussrunde. Es gibt einen Blog „Mädchenmannschaft“, da gab es auch diese Quotendebatte, wie sie im Moment überall stattfindet. Da gab es einen Beitrag, den fand ich klasse: Die Hälfte des Him-

mels, die Hälfte der Erde, die Hälfte der Macht! Reicht als Grund für eine Quote. Das fand ich sehr schön. Ich würde gerne zum Abschluss von jeder von Ihnen hören, wo stehen wir in 2022, in zehn Jahren? Darf auch gerne ein bisschen visionär ausfallen, wo stehen wir dann?

Verena Kulenkampff:

Schwierige Frage, aber ich finde, man kann sie so beantworten, dass wesentlich mehr Normalität in ein paritätisch besetztes Leitungsteam kommen wird. Ich arbeite in einem Leitungsteam mit 50 Prozent Männern und 50 Prozent Frauen, also unser Direktorium besteht aus der Intendantin, der stellvertretenden Intendantin, dem Verwaltungsdirektor, dem Hörfunkdirektor, dem Produktionsdirektor und mir als Fernsehdirektorin. Das funktioniert gut, das Unternehmen ist nicht den Bach runter gegangen, weil drei Frauen in der Leitung sind. Weil es auch niemanden gibt, der sich je darüber aufgeregt hat und die Normalität schon heute im WDR gelebt wird, denke ich, das wird bei der Telekom auch irgendwann möglich sein, ganz bestimmt 2022.

Melanie Kowal:

Ich bin grundsätzlich sehr optimistisch. Aktuell ist die Quote für die Deutsche Telekom nicht die beste Lösung, aber die beste Alternative. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir mit der aktuellen Quotendiskussion und -verfolgung den Weg zu mehr Chancengleichheit und Chancenfairness als Selbstverständnis ebnen, so dass wir in 2022 keine Quotendiskussion mehr brauchen.

Sylvi Inez Liljegen:

Ich denke nicht so viel an die Quote, aber ich möchte gerne, dass die Frauen in der Medienwelt ein bisschen unterschiedlicher sind. Ich habe früher mit etwas gearbeitet, das sich Screening Gender nennt: Who is in the picture? Vielleicht kennen Sie es, aber die Frage ist, wie kann man besseren Journalismus machen mit mehr Frauen und nicht so vielen Stereotypen? Ich denke, diese Stereotypen sind ein großes Problem. Ich möchte gerne in zehn Jahren, dass das Medienbild mit den Frauen viel mehr variiert. Wir haben in den letzten vier Monaten in Norwegen im norwegischen Rundfunk, wo ich arbeite, Köpfe gezählt, also wie viele Männer und wie viele Frauen sind im Fernsehen, im Radio und im Internet? Heute haben wir zwischen 33 und 36 Prozent Frauen im Medienbild. Und ich denke, das ist ganz gut. Aber es kann noch besser sein und ich denke auch, dass wir diese Stereotypen ändern müssen und wir haben auch eine Verantwortung. Ich halte es für eine sehr wichtige Sache. Wir haben eine Verantwortung, dass das Bild von Männern und Frauen in den Medien korrekter dargestellt wird als es heute der Fall ist. Wir haben darüber gesprochen. Ich finde, es gibt so viele Stereotypen und daran müssen wir etwas ändern, wir müssen besser werden darin, die guten Frauen zu finden, die schlechten Frauen zu finden, nicht nur die Opfer und die Politischen, sondern alle Arten von Frauen. Und wir müssen sie in die Medien bringen, so dass es etwas Normales ist. 50 Prozent der Weltbevölkerung besteht aus Frauen, so warum sollten sie nicht auch zu 50 Prozent in den Medien vertreten sein? Das ist mein Wunsch.

Dr. Claudia Nagel:

Ich wünsche mir, dass Frauen dann in machtvolleren Positionen sind, dass Frauen mehr Lust auf Macht und Mitgestalten bekommen haben und dass sich aus dieser Mitgestaltung heraus die Unternehmen auch von innen heraus verändert haben werden. Ich wünsche mir schon auch konstruktivere, kooperative Führungsstile und ich glaube, wenn mehr Frauen dort angekommen sind, dass sich die Unternehmen und

die Unternehmenskultur so verändern wird, dass das, was wir eigentlich alle wollen, nämlich Sinn in der Arbeit zu finden, sich stärker in den Unternehmen durchsetzen kann. Ich glaube, dass wir in zehn Jahren einen wesentlichen Schritt in diese Richtung gemacht haben werden und dass unsere Gesellschaft ganz vielfältige Möglichkeiten und Ausdrucksformen von Karriere und Engagement finden wird, die breiter sind als „Ich stehe an der Spitze eines DAX-Unternehmens“, das wünsche ich mir auch. Aber ich wünsche mir auch, dass Frauen nicht nur die Arbeit machen und die Männer die Lorbeeren ernten, sondern dass wir dann alle unabhängig vom Geschlecht und miteinander tatsächlich an der Spitze bestimmter Situationen stehen können. Das fände ich erstrebenswert und ich glaube auch, dass das in zehn Jahren mit Quote machbar ist. Und Gender Stereotypes, Sie haben mir aus der Seele gesprochen, wir müssen Rollenvorstellungen aufbrechen, wir müssen Männlichkeit und Weiblichkeit bis dahin neu definiert haben und das kann sich nicht nur an den Kindern festmachen.

Mechthild Mäsker:

Ich danke Ihnen allen auf dem Podium, ich danke Euch und Ihnen allen für die Aufmerksamkeit!

Workshop 1: „Geldwert: Warum Frauen in der Regel über weniger Geld als Männer verfügen – und was sie konkret dagegen tun können“

Ute Regina Voß

Journalistin, Inhaberin von „frau&vermögen“



Zur Referentin:

Berufliche Stationen

- seit 2006 selbständig mit der Firma „frau&vermögen“ – Unabhängige Finanzberatung, Coaching, Vorträge und Seminare
- 2005 – 2006 freiberufliche PR-Referentin bei der Region Aktiv Lübecker Bucht
- seit 1993 selbständig mit dem Unternehmen „comaktiv“ – Journalismus, Seminare, PR
- 1993 – 2006 fest-freie Journalistin bei der Fachzeitschrift „top agar“
- MitUnternehmerin in einem landwirtschaftlichem Betrieb, 1983-2003
- Schule für geistigbehinderte Kinder, Bad Segeberg

Ausbildung / Weiterbildung

- Unternehmer-Kurs, Bonn, 1999 - 2000
- Dozentin für Erwachsenenbildung, Hamburg, 1997-1999
- Lübecker Nachrichten / Akademie für Publizistik, Hamburg, 1991-1993
- Fachschule für Sozialpädagogik, Neumünster ,1978-1982

Ehrenamt

- seit 2005 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Antibrustkrebskampagne „happy for life“

Netzwerke / Mitgliedschaften

- Gründung des eigenen Netzwerkes „Frauen Erfolgs Forum“ , 2008
- Bundesverband der Lohnunternehmen
- Professionelles Mitglied der German Speakers Association
- Deutscher Journalisten-Verband

- Journalistinnenbund
- Verband Deutscher Agrarjournalisten – Kommunikation Agrar
- XING

Special

- Mitglied im Expertinnen-Beirat des Projektes „Aufstiegs Kompetenz von Frauen – Entwicklungspotenziale und Hindernisse“, Universitäten Hamburg und Leipzig

Persönliche Daten

- Jahrgang 1961, verheiratet, 2 Kinder

Freizeit - Vergnügen

- Kunst, Kultur und Natur – Tango Argentino, Joggen, Radeln, Yoga

frau/vermögen



Dagoberta macht Kasse

**Warum Frauen weniger Geld haben als Männer –
und was sie konkret dagegen tun können!**

Workshop für erfolgreiche
Journalistinnen

10./11. März 2012
DJV - Journalistinnentag Köln

frau/vermögen

Eine Lebens-Reise durch die Welt der Gefühle und der Finanzen



frau/vermögen

Meine Reise – Ziele

- Überblick über die Finanz-Welt
- Vermittlung von Finanz-Wissen
- Spaß am Umgang mit Finanzen
- Reise-Begleitung bei Ihrer ganz individuellen Lebens-Finanz-Reise hier vor Ort
- Reisedauer: 3 Stunden

frau/vermögen

Ihre persönlicher Reise-Koffer



Das habe ich schon ...

Das brauche ich noch...

frau/vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer...
3. Und was Sie konkret dagegen tun können!
- 3.1. Bord-Mittel: die Basis
- 3.2. Jetzt geht die Reise richtig los: Strategische Geldanlage
- 3.3. Exkurs: Das Terrassenmodell
- 3.4. Exkurs: Der Zinseszinsseffekt oder auch: Zeit ist die allerbeste Freundin der Rendite
4. Und der Lohn für meinen Einsatz?
5. Das Ende der Reise...

frau/vermögen

frau&vermögen - Ute Regina Voß

Ausbildung
Journalistin, Coach, Dozentin für Erwachsenenbildung

Ehrentitel

- Preise- und Öffentlichkeitsarbeit für die Anti-Diskriminierung: Mitglied für die zugewanderten der Uniklinik für Frauen in Köln

Mitglied:

- DJV
- Journalistinnenbund, davon 5 Jahre Regionalgruppenrepräsentantin im Vorstandsteam Nord
- Verband der Adria-Journalisten
- Experten-Gruppe: "Micropolitik – Aufstiegskompetenz für weibliche Nachwuchskräfte", Projekt der Uni Hamburg 2009 - 2012
- Bundesverband der Filmjournalistinnen
- German Speakers Association

Hobbys/Interessen: Psychologie, Wirtschaft & Finanzen, Tango Argentinio, literarische Kunst, Musik, Garten...

- Jahrgang 1961, verheiratet, 2 Kinder

frau|vermögen

Ute Regina Voß

Berufliche Stationen

- 2005 Gründung „frau&vermögen“
- seit 1993 selbständig mit dem Unternehmen „comaktiv“ – Text, Training, Coaching
- fest-freie PR-Referentin bei der Region Aktiv Lünecker Bucht,
- freie Journalistin (top agrar, Landlust, Bauernblatt, FAZ, Financial Times, Men's Health, Brigitte, Eltern for Family, ...)
- Ghostwriter für Management Autoren
- Lünecker Nachrichten / Akademie für Publizistik Hamburg
- MitUnternehmerin in einem landwirtschaftlichem Betrieb, 20 Jahre
- Schule für geistigbehinderte Kinder, Bad Segeberg, 4 Jahre.

frau|vermögen

Vorstellung: frau&vermögen

Firmensitz: Wankendorf, Kreis Plön – Schleswig-Holstein

Tätigkeitsfelder

- Unabhängige Finanzberatung für Frauen, Männer & Unternehmen
- Finanz-Coaching
- Erstellung Strategischer / Finanz Konzepte
- Schwerpunkt: Geldanlage, Expertin für Investmentfonds
- Vorträge / Seminare
- Finanz- und Wirtschaftsjournalismus

Netzwerk - bestehend aus:

- Versicherungsmaklerin
- Kreditberaterin
- Immobilienmaklerin
- Steuerberaterin
- Rechtsanwältinnen / Mediatorinnen mit verschiedenen Fachgebieten
- ...

frau|vermögen

Netzwerk



Frauen Erfolgs Forum

Für Frauen, die weiter wachsen wollen.
Stark und mutig. Schön und stachelig.

frau|vermögen

„Wer nichts weiß, muss alles glauben.“

Marie von Ebner-Eschenbach

frau|vermögen

Teach the people to reach the stars!



frau|vermögen

Frauen ...

- leisten weltweit 2/3 aller Arbeit
- verfügen aber nur über 10 Prozent des Einkommens und 2 Prozent des Vermögens
- 70 % der Armen der Welt sind Frauen und Kinder

frau&vermögen

Durchschnittsrente 2010

- Männer: 985 Euro Westen Osten: 1060 Euro
- Frauen: 490 Euro Westen Osten: 705 Euro

Quelle: Deutsche Rentenversicherung
(nach Abzug von Kinder- und Pflegeversicherungsbeiträgen)

frau&vermögen

Vision

100 Prozent aller Frauen weltweit
besitzen die Hälfte des Vermögens!



frau&vermögen

Für Dich soll's rote Rosen regnen...



frau&vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß, frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer

frau&vermögen

Der Einstieg: Zeit und Geld

Wie oft befassen Sie sich mit dem Thema Geld?

Der deutsche Sparer befasst sich durchschnittlich 11 Minuten im Jahr mit seinen Anlagen.

Es ist besser einen Tag im Monat über Geld nachzudenken, als einen ganzen Monat hart dafür zu arbeiten!

Sie arbeiten hart für Ihr Geld – lassen Sie auch Ihr Geld hart für sich arbeiten!

frau&vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

- Sie dürfen laut Gesetz erst seit 1958 über das Familieneinkommen mitbestimmen.
- Sie durften laut Gesetz bis 1977 nur mit Zustimmung ihres Mannes einen Beruf ausüben und ein Konto eröffnen.

frau. & vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer ...

Sie bekommen – immer noch – durchschnittlich 23 Prozent weniger Gehalt als Männer in vergleichbaren Positionen.

Eine Frau muss bis ca. 25. März des Folgejahres arbeiten, um auf den Jahresverdienst eines Mannes zu kommen.

frau. & vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer, denn...

...sie lieben das Risiko!

Sie gehen bei ihrer Lebensplanung Risiken ein, bei denen jeder Mann die Flucht ergreifen würde!

frau. & vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

- Sie haben keine klaren vertraglichen Regelungen für ihre Ehe oder Partnerschaft getroffen. (Frauen in nichtehelichen Partnerschaften genießen im Trennungsfall nicht die gleichen Privilegien wie verheiratete Frauen: Zugewinn-, Versorgungsausgleich etc.)
- Sie verlassen sich auf ihren Partner. Ca. 80 % aller Frauen wissen z.B. nicht genau, wie hoch ihre Rente ausfallen wird. Erst bei Scheidung/Trennung/Tod des Partners ändert sich das (zwangsläufig).

frau. & vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

- Sie steigen aus dem Beruf aus wenn Kinder kommen.
- Sie kündigen ihre Altersvorsorge-Verträge „weil ja kein Geld mehr da ist, wenn wir Kinder haben“.
- Sie denken eher an andere (Kinder) – als an sich selbst.
- Sie arbeiten in der Firma ihres Partners häufig unentgeltlich.

frau. & vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer ...

- Sie „vergessen“ bei Bewerbungen nach dem Gehalt zu fragen bzw. zu verhandeln.
- Sie „vergessen“ bei der Kalkulation einer Geschäftsidee ihr eigenes Gehalt.
- Sie kümmern sich – in der Regel unbezahlt – um Haushalt, Kinder und pflegebedürftige Eltern und/oder sind überproportional ehrenamtlich tätig.

frau. & vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

- Sie arbeiten oft Teilzeit bzw. als geringfügig Beschäftigte: 90% sind Frauen
- Anteil der sozialversicherungsfrei Beschäftigten: 70% sind Frauen
- Sie sind im Schnitt nur 26 Jahre berufstätig, Männer hingegen 37 Jahre.

frau. Vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

Sie reden - nicht nur in der Partnerschaft - zu wenig über Geld, ...

- weil sie zu gutmütig sind,
- weil sie keine Lust auf eine Konfrontation haben,
- weil sie eine grundsätzliche Berührungsangst beim Thema Geld haben
- weil sie das Thema zu trocken finden
- weil ...

frau. Vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

- Sie sind eher beziehungsorientiert. Meine Familie, meine Freunde, ...
Piep, piep, piep – wir haben uns alle lieb!
- Männer sind eher macht- und statusorientiert. Mein Haus, meine Armbanduhr, mein Auto, ...

frau. Vermögen

Frauen verfügen über weniger Geld als Männer...

„Männer&Geld heißt: Macht und Kontrolle. Geld ist der Zweck selbst.“

„Frauen&Geld heißt: Sicherheit und Autonomie. Geld ist eher Mittel zum Zweck.“

Frauen haben eher Spaß am Beruf – Männer am Geld.

Kathleen Gurney, US-Psychologin

frau. Vermögen

Dabei sind Frauen die besseren Anlegerinnen!

- Studie University of California über 6 Jahre, Depotentwicklung von 35.000 Depots:
Frauen-Rendite war 1,4 Prozent besser als die der Männer!
- Studie der Direktanlage Bank:
Frauen in Deutschland hatten eine 4 - 5 Prozent höhere Rendite als die Männer!

frau. Vermögen

Dabei sind Frauen die besseren Anlegerinnen!

100 Euro monatlich 30 Jahre bei

- 3% ergeben 58.018 Euro
- 5% ergeben 81.886 Euro
- 6,4% ergeben 105.353 Euro
- 9% ergeben 171.543 Euro

- Berechnung ohne Steuern und Inflation!

frau. Vermögen

Dabei ...

- leben Frauen durchschnittlich 6 Jahre länger als Männer (sie brauchen also mehr Geld für ihr Alter)
- Eine heute 35-jährige Frau wird durchschnittlich 96 Jahre alt. Wenn sie mit 67 Jahren in Rente geht, können also noch 29 Jahre Lebenszeit vor ihr liegen.

frau&vermögen

Und: Frauen trauen sich mehr zu ...

- Wenn sie erste Erfahrungen mit „risikoreicheren“ Anlagen gemacht haben, also sozusagen über das Sparbuch hinaus...
- Wenn sie grundsätzlich über mehr Geld verfügen als der „Durchschnitt“
- Wenn Sie z.B. als Unternehmerin tätig sind
- Wenn Sie über mehr Finanz-Wissen verfügen
- Wenn ...

frau&vermögen

Auch noch interessant ...

Da Frauen weniger Geld haben als Männer, sind sie - meistens - viel kritischer bei einer Geldanlage, fragen intensiver nach ...
 - fragen solange, bis sie es auch wirklich verstanden haben!
 Und wenn Sie sich dann aber entschieden haben, dann bleiben Sie dabei - und bei einer guten Beratung, auch bei Ihrer Beraterin / Ihrem Berater!

Dazu eine Aussage vom Trendbüro Hamburg, 2008:

„Wer Marketing für Frauen gut macht, macht insgesamt besseres Marketing: Angebote, die die Bedürfnisse der Frauen erfüllen, übererfüllen die Bedürfnisse der Männer.“

frau&vermögen

Auch noch interessant ...

Für Frauen ist es wichtiger als Männer, zu wissen wo sie ihr Geld anlegen (Nachhaltigkeit/Ökologie, keine Waffen, faire Löhne in Firmen, keine Kinderarbeit ...)

frau&vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer...
3. Und was Sie konkret dagegen tun können!
 - 3.1. Bord-Mittel: die Basis

frau&vermögen

Basis-Vermögen auf drei Beinen

1. Das größte Vermögen sind Sie selbst!
(Ausbildung, persönliche Stärken wie Verhandlungsgeschick, Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes, Gesundheit, Belastbarkeit ...)
2. Einkommen durch Beruf
(Durchschnittseinkommen: 2500 € Brutto
x 12 Monate x 45 Jahre = 1.350.000 Euro)
3. Einkommen durch strategische Geldanlage

frau&vermögen

Sie sind für sich selbst verantwortlich!

- Für Ihre Gesundheit, Gefühle, persönliche Weiterentwicklung, den Sinn des Lebens – und Ihre Finanzen.
- Kümmern Sie sich selbst aktiv um Themen wie Absicherung und Vermögensaufbau - Verlassen Sie sich nicht auf Ihren Mann, den großen Bruder, den Lottogewinn oder auf das evtl. Erbe der reichen Tante!


frau/vermögen

Lebe und entscheide bewusst!

- Jede Entscheidung hat ihre Vor- und Nachteile! Persönliche, finanzielle, rechtliche, steuerliche ...
- Kinder – ja oder nein?
- Feste Anstellung oder freiberufliche Tätigkeit?
- Ehe, Lebensgemeinschaft oder Single?
- ...

frau/vermögen

Leben Sie ein Leben in Balance!



1. **Gesundheit:** Ernährung, Entspannung, Fitness, Anti-Aging, ...
2. **Soziales:** Familie, Freunde, Ehrenamt, ...
3. **Persönlichkeit:** Sinn, lebenslanges Lernen, Wachstum, Liebe, Hobbys, ...
4. **Beruf:** Erfolg, Karriere, ...
5. **Finanzen:** Absicherung, Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, ...

frau/vermögen

Financial Wellness



Selbstverantwortung

Unabhängigkeit

Würde


Nachhaltigkeit

Sicherheit

Entspannung

frau/vermögen

Financial Wellness



WOHLFÜHLEN

frau/vermögen

Das (Finanz-) Erfolgstagebuch

- Meine Stärken
- Berufliche Erfahrungen
- Das ist mir heute gut gelungen:
- Ein Lob, Kompliment ...
- Welches Ziel habe ich heute erreicht?
- Über welches Finanz-Wissen verfüge ich bereits? Wo habe ich noch Lücken?
- Wie viel Geld möchte ich in 5, 10 oder 30 Jahren wofür haben?
- ...

frau/vermögen

„Vermögen“ beginnt im Kopf...




frau:vermögen

„Vermögen“ beginnt im Kopf...



frau:vermögen

Glaubenssätze ändern!

Geld stinkt.
Geld ermöglicht mir ein Leben in Würde – und ich kann damit auch anderen Gutes tun.

Geld ist ein kompliziertes Thema.
Es macht mir Spaß, mich mit finanziellen Themen zu befassen und mir in kleinen Schritten immer mehr Wissen anzueignen.

frau:vermögen

Glaubenssätze ändern!

Wenn ich mehr Geld als mein Mann besitze, gibt es Stress in der Beziehung.
Wenn ich mehr Geld habe als er, wird es uns noch besser gehen.

Geldanlagen sind riskant.
Ich verteile das Risiko, in dem ich nicht alles auf eine Karte setze, sondern mein Geld in verschiedene Anlagen streue.

frau:vermögen

Investieren Sie in sich selbst!

- Erhöhen Sie Ihren Marktwert, in dem Sie sich ständig weiterbilden.
 Fachlich - aber auch persönlich:
 Kommunikation, Konfliktmanagement, Verhandlungstraining!!!, Frisur, Kleidung, ...
- Bilden Sie Netzwerke!

frau:vermögen

Finanz-Bildung

„Eine Investition in Wissen, bringt immer noch die besten Zinsen!“

B. Franklin

frau:vermögen

Finanz-Bildung

- Verbessern Sie Ihre finanzielle Intelligenz!
- Machen Sie sich schlau. Informieren Sie sich in Zeitungen, Magazinen und im Internet.
- Besuchen Sie Kurse und Seminare beim DJV, an Volkshochschulen, an der Börse, ...

frau:vermögen

Frauen-Finanz-Club

Sprich über Geld – dann wird es Dir auch folgen!

Tauschen Sie sich mit anderen Frauen aus.
Gründen Sie einen Frauen-Finanz - (Investment) Club!

frau:vermögen

Sparen macht Spaß!

- 10% vom Einkommen wandert gleich am Monatsanfang auf das **Sparkonto** bzw. in **Investments**
- 5 – 10% wandert auf das **Spaßkonto**
- 50% jeder Gehaltserhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Geldgeschenk der Eltern, Steuerrückzahlung, ... wandert auf das **Sparkonto** bzw. in **Investments**
- 50% kommen auf das **Spaßkonto**

frau:vermögen

Sparen - heute oder morgen ??? Nutzen Sie den Zinseszinsseffekt!

<p>"Ich spare heute schon. Ab 30 lasse ich mein Geld nur noch arbeiten ..."</p> <p>Sparplan 20. - 30. Lebensjahr jährlich 4.000 € Dauer: 10 Jahre Einbezahl: 40.000 € Endkapital zum 60. Lebensjahr bei 5% p.a.: 266.579 €</p> <p>(Start 1.1. Zinsausschüttung am 31.12.d. Jahres – ohne Steuern und Inflation)</p>	<p>"Ich warte und spare später"</p> <p>Sparplan 30. - 60. Lebensjahr jährlich 4.000 € Dauer: 30 Jahre Einbezahl: 120.000 € Endkapital zum 60. Lebensjahr bei 5% p.a.: 218.785 €</p> <p>(Start 1.1. Zinsausschüttung am 31.12.d. Jahres – ohne Steuern und Inflation)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau:vermögen

Feng Shui für Ihre Finanzen

- Unterlagen sortieren: Absicherung, Geldanlage, Ehevertrag, Testament, Rentenbescheide, ...
- Ordner anlegen: Register, Trennstreifen, ...
- Alle Unterlagen/Ordner an einen festen Platz
- Regelmäßig ausmisten!
- Wertvolles in den Tresor oder in ein Schließfach!



frau:vermögen

Nichts ist so beständig wie der Wandel ...



frau:vermögen

Rituale & Rhythmen

Regelmäßiger Finanz-Termin mit sich selbst, dem Partner, den Kindern und/oder ihrer Finanz-Beraterin.

- Eine Stunde / pro Woche
- Einen halben Tag / Monat
- Einen Tag / Jahr



frau/vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer...
3. Und was Sie konkret dagegen tun können!
 - 3.1. Bord-Mittel: die Basis
 - 3.2. Jetzt geht die Reise richtig los: Strategische Geldanlage

frau/vermögen

3.2. Jetzt geht die Reise richtig los...



frau/vermögen

Wünsche, Träume & Visionen

Buch



frau/vermögen

Wünsche, Träume & Visionen

- Weltreise, eigenes Café, Sabbatjahr, Auto, Ruhestand mit 55, Immobilie, Ausbildung der Kinder...
- Schreiben oder malen Sie Ihre Wünsche auf oder gestalten Sie eine Collage. Wie fühlt es sich an im eigenen Laden zu stehen oder um die Welt zu reisen?
- Ihr Unterbewusstsein arbeitet ab jetzt von allein...

frau/vermögen

Klare, feste Ziele setzen

- Ich will mich am 1.1. 2015 selbständig machen. Dafür brauche ich 50.000 Euro.
- Ich will mit 55 mit meiner Arbeit aufhören. Dafür brauche ich 500.000 Euro.
- 2018 im eigenen Haus leben. Dafür spare ich 25% der Kaufsumme als Eigenkapital an.

frau/vermögen

Strategische Planung

- Über welche Vermögenswerte verfüge ich bereits – vom Spargbuch über Fonds bis hin zur Immobilie? Welche Verzinsung bringen Sie mir?
- Einnahmen und Ausgaben auflisten. Was bleibt zum Anlegen übrig? Wo und wie kann ich evtl. die Einnahmen erhöhen bzw. die Ausgaben verringern – betrieblich/privat?
Tipp: Haushaltsbuch führen. z. B. kostenlos bei www.geld-und-haushalt.de
- Wie viel Geld brauche ich wann genau für welchen Zweck? Auf welchem Weg und mit welchen Finanz-Produkten komme ich am sinnvollsten ans Ziel?

frau+vermögen

Was ist das Wertvollste in Ihrem Leben?

frau+vermögen

Absicherung der wichtigsten existenziell bedrohlichen Risiken!

Persönliche Absicherung

- Krankenversicherung (Künstlersozialversicherung, Krankentagegeld, Auslandsreisekrankenenschutz)
- Berufsunfähigkeit
- Dread Disease - Absicherung schwerer Krankheiten
- Unfall
- Pflegeversicherung
- Tod/Risikoleben (bei Familien)

frau+vermögen

Absicherung der wichtigsten Risiken

<ul style="list-style-type: none"> • Berufshaftpflicht (Schutz gegen Personen- und Sachschäden) • Vermögensschadenhaftpflicht (Immaterielle Schäden, z.B. auf Grund von fehlerhafter Berichterstattung) • Sonstige Haftpflicht: Pferde- oder Hundehalter, Jäger, Surfer, Bootsbesitzer, Ölfabrikbesitzer, Gebäude... • Rechtsschutz (beinhaltet die DJV - Mitgliedschaft) • Evtl. Privater Rechtsschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • KFZ • Gebäude • Hausrat • Inventar Büro • Equipment (Foto, Film) • Arbeitslosenversicherung (ab 1.1.2007 nur noch für Existenzgründer möglich)
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau+vermögen

Absicherung der wichtigsten Risiken

- Ehevertrag
- Partnervertrag
- Testament
- Erbvertrag (unter 2 Parteien, kann nicht einseitig wie bei einem Testament rückgängig gemacht werden, muss notariell beglaubigt sein, z.B. bei vorzeitigen Schenkungen, Pflegeleistungen)
- Darlehensverträge (unter Eheleuten, Freunden)
- Kontovollmacht
- Patientenverfügung / Betreuungsvollmacht

frau+vermögen

Vermögensanlage

Zu berücksichtigen sind:

- persönliche Erfahrungen, Werte, Risikobereitschaft
- familiäre, berufliche, steuerliche Situation
- Situation in Wirtschaft und Kapitalmärkten

frau+vermögen

Das magische Dreieck – oder: Was ist mir wichtig?

frauvermögen

Noch mehr AnlegerInnen Wünsche

- Inflationsschutz
- Bequemlichkeit

frauvermögen

Vermögensanlagen

...und dann muss man ja auch noch die steuerliche Situation bedenken!



frauvermögen

Die eierlegende Wollmilchsau...



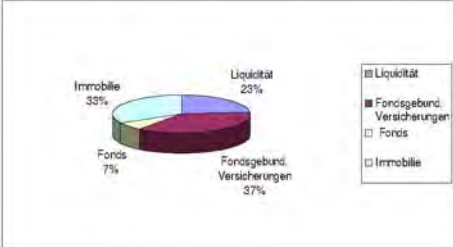
frauvermögen

Lege nicht alle Eier in einen Korb ...



frauvermögen

Lege nicht alle Eier in einen Korb ...



■ Liquidität	23%
■ Fondsgebund. Versicherungen	37%
□ Fonds	7%
□ Immobilien	33%

frauvermögen

Vermeide ein Klumpenrisiko!



frau/vermögen

Vermeide ein Klumpenrisiko!

- Geldanlage „nur“ in eine Immobilie / Immobilien stecken
- Nur deutsche Aktien / Anleihen
- Angestellter in einer Firma und gleichzeitig Aktionär dort
- Alles Geld „nur“ in die eigene Firma stecken

frau/vermögen

Vermögensanlagen

<p>Verleih</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie vergeben einen Kredit: Unternehmen, Staat, eigener Hausbank, Privatperson... • Lohn: Zinsen 	<p>Beteiligung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie werden Mitunternehmerin eines Betriebes – z.B. in Form von Aktien, Aktienfonds oder auch als Gesellschafterin • Lohn: Gewinne / Dividenden / Wertsteigerung
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau/vermögen

Vermögensanlagen

<p>Verleih / Geldwerte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sparbuch, Festgeld, Sparverträge • ... • Achtung: Inflation 	<p>Beteiligung / Sachwerte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grund und Boden • Solaranlage • Windkraft • Immobilien • Aktiengesellschaften • ... • Achtung: Wertverlust
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau/vermögen

Steuern

- Richten Sie den Fokus auf Gewinnmaximierung – und nicht auf Steuervermeidung!
- Jede Investition sollte sich generell – unabhängig von der evtl. Steuerersparnis – immer auch allein rechnen!

frau/vermögen

Vermögensanlagen

Inflation / Kaufkraftverlust

- 50.000 € / 2 % Inflation
Wert nach 10 Jahren: 39.000 €
- 50.000 € / 3 % Inflation
Wert nach 10 Jahren: 33.000 €



frau/vermögen

Vermögensanlagen

<ul style="list-style-type: none"> • Sparbuch • Tagesgeldkonto • Termingelder • Festverzinsliche Wertpapiere • Riester, Rürup, BAV, Wohnungsbauprämie • Vermögenswirksame Leistungen • Bausparvertrag • Lebensversicherung • Rentenversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> • Investmentfonds • Aktien • Zertifikate • Derivate • Rohstoffe (Gold, Silber, Platin...) • Kunst / Antiquitäten • Geschlossene Fonds • Private Equity • Solaranlagen • Immobilien, Boden, Forst, Windkraft ...
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau/vermögen

Exkurs: Presse Versorgungswerk (PV)

- Gesellschafter sind der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger, der Verband Deutscher Zeitschriftenverleger, der DJV und Verdi.
- PV ist kein eigener Versicherer, sondern hat Verträge mit Allianz, Axa und Gerling
- Pflichtversicherung für Festangestellte, 7,5% vom Brutto (5% Arbeitgeber, 2,5% Arbeitnehmer)
- Freie Journalisten können sich bei dem PV freiwillig versichern
- Freie bei öffentl. Rundfunk und TV-Anstalten bekommen unter Umständen einen Zuschuss vom Arbeitgeber

frau/vermögen

Finanzspritzen vom Staat

Da gibt es etwas umsonst – und fast keiner will es haben...



frau/vermögen

Hier gibt es Geld vom Staat!

- Riester
- Rürup oder Basis-Rente
- Betriebliche Altersversorgung

frau/vermögen

Riester

<p>Vorteile</p> <ul style="list-style-type: none"> - Staatliche Förderung - Garantie auf Einzahlung (Garantie auf Zulage abhängig vom Anbieter) - Haft IV-sicher - Insolvenzschutz - Flexible Produktwahl - sicher vor dem Sozialamt bei Pflegebedürftigkeit der Eltern - Keine Krankenkassenbeiträge in der Auszahlphase auf die Riester-Rente 	<p>Nachteile</p> <ul style="list-style-type: none"> + max. 30% Kapital können bei Fälligkeit (frühestens mit 60 Jahre) ausbezahlt werden + steuerpflichtig in der Auszahlphase
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau/vermögen

Achtung bei der Auswahl des Anbieters!!

<p>Pfefferminzia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anleger, Alter: 23 Jahre • Auszahlungsbeginn: 2055 • Laufzeit: 44 Jahre • Eigenbeitrag: 162,00 / Monat • Garantierte Summe: 92.000 Euro 	<p>Banania</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anleger, Alter: 23 Jahre • Auszahlungsbeginn: 2055 • Laufzeit: 44 Jahre • Eigenbeitrag: 162,00 / Monat • Garantierte Summe: 132.000 Euro
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

frau/vermögen

Rürup

- Für Selbständige/Freiberufler die einzige Möglichkeit staatlich geförderte Vorsorgeaufwendungen für die Altersvorsorge steuerlich geltend zu machen.

Achtung: Lohnt sich aber nur, wenn man auch „wirklich relativ viel“ Steuern zahlt

- Ledige: bis zu max. 20.000 €/Jahr
- Ehepaare: bis zu max. 40.000 €/Jahr
- 2012 können 74% steuerlich geltend gemacht werden. Bis 2025 steigt es dann jährlich um 2% Punkte bis es dann 100% sind.

Frau, Vermögen

Rürup

<p>Vorteile</p> <ul style="list-style-type: none"> - Staatliche Förderung - Hartz IV und Insolvenz geschützt - Sicher vor dem Sozialamt bei Pflegebedürftigkeit der Eltern - flexible Produktwahl 	<p>Nachteile</p> <ul style="list-style-type: none"> - nur Verrentung möglich - Absicherung der Hinterbliebenen möglich, abhängig vom Anbieter - nicht übertrag-, beleih- oder verpfändbar - steuerpflichtig in der Auszahlphase: 2012 zu 64% usw. bis 2040 zu 100% - Steuer- und Krankenkassenpflichtig in der Auszahlphase. Bei einer Privaten Krankenversicherung ist es nur steuerpflichtig.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Frau, Vermögen

Betriebliche Altersversorgung

<p>Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> - ist zur BAV verpflichtet! Rechtsanspruch seitens der Arbeitnehmer. Achtung: Haftung! - spart Sozialversicherungskosten - Angebote: Direktvers., Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse, Direktzusage, Direktversicherung 	<p>Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> - spart Sozialversicherung und Steuern <p>Nachteile</p> <ul style="list-style-type: none"> - Steuer- und Krankenkassenpflichtig in der Auszahlphase. Bei einer Privaten Krankenversicherung ist es nur steuerpflichtig.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Frau, Vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer...
3. Und was Sie konkret dagegen tun können!
 - 3.1. Bord-Mittel: die Basis
 - 3.2. Jetzt geht die Reise richtig los: Strategische Geldanlage
 - 3.3. Exkurs: Das Terrassenmodell

Frau, Vermögen

Das Terrassenmodell




Frau, Vermögen

Das Terrassenmodell

Terrasse 1: Laufender Zahlungsverkehr

- Anlageform: Girokonto
- Empfehlung: ungefähr ein Monatsgehalt „parken“
- Hohe Liquidität, da täglich verfügbar
- Rendite: ca. 0 %

Frau, Vermögen

Das Terrassenmodell

Terrasse 2:

- Reserve für kurzfristige Ausgaben
- Parken von höheren Geldsummen (neue Waschmaschine, Autoreparatur, Urlaub...)
- Anlageform: Tagesgeldkonto – oder Geldmarktfonds (aber die bitte nicht wählen!)
- Empfehlung: drei – sechs Monatsgehälter
- Rendite: ca. 2,00 Prozent p.a. (Minus Steuern und Inflation)

frau&vermögen

Das Terrassenmodell

Terrasse 3 u. Terrasse 4

...fließen quasi nebeneinander...

frau&vermögen

Das Terrassenmodell

Terrasse 3:

- größere mittelfristige Ausgaben (Auto, 30 Prozent der Kosten einer Immobilie, Weltreise, Existenzgründung...)
- Anlageform: Festverzinsliche Wertpapiere, Rentenfonds (je nach Marktlage), Mischfonds
- Rendite: ca. 3,5 – 9,00% p.a. (- Steuern und Inflation)

frau&vermögen

Das Terrassenmodell

Terrasse 4:

- Langfristige Anlage: Vermögensaufbau und Altersvorsorge
- Anlageform: Private Rentenversicherung, Rentenfonds, Mischfonds, Aktienfonds, Aktien, Unternehmensbeteiligungen, Immobilien, Ackerland, Gold, ...
- Rendite: ca. 1,75 – 12 und mehr ... % (- Steuern und Inflation)

frau&vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer...
3. Und was Sie konkret dagegen tun können!
 - 3.1. Bord-Mittel: die Basis
 - 3.2. Jetzt geht die Reise richtig los: Strategische Geldanlage
 - 3.3. Exkurs: Das Terrassenmodell
 - 3.4. Exkurs: Der Zinseszins-Effekt oder auch: Zeit ist die allerbeste Freundin der Rendite

frau&vermögen


Zeit ist die allerbeste Freundin der Rendite!



frau&vermögen

Ihr Vermögens-Turbo: Der Zinseszins-Effekt

- „Der Zinseszins-Effekt ist die größte mathematische Entdeckung aller Zeiten“, A. Einstein
- „Ich kenne nicht alle sieben Weltwunder. Aber ich kenne das achte: den Zinseszins-Effekt!“ Bankier Rothschild



frau/vermögen

Mit dem Zinseszins-Effekt zur Millionärin

Aus 50 Euro pro Monat werden nach 60 Jahren, die in einen Mischfonds bei mit einer durchschnittlichen Rendite von 9 Prozent eingezahlt werden, rund eine Million Euro (ganz genau: 1.223.760 Euro).

Aus den 600 Euro im ersten Jahr (50 Euro pro Monat x 12 Monate = 600 Euro) werden bei 9 Prozent Rendite 629 Euro, die wiederum 9 Prozent Rendite bringen und so weiter.

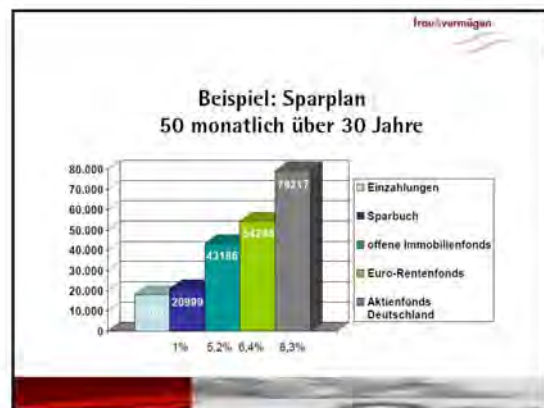
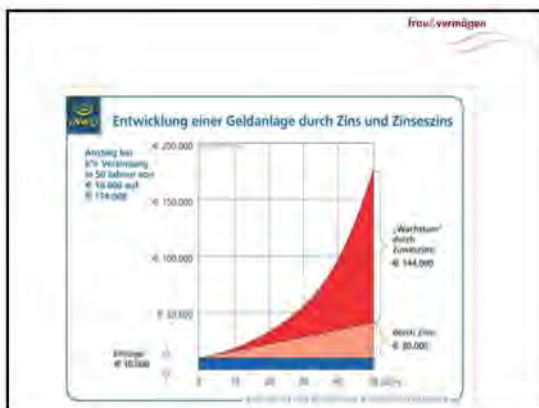
Eingezahlt wurden nur 36.000 Euro (600 Euro im Jahr x 60 Jahre = 36.000 Euro). Sie haben Zeit und Geld für sich arbeiten lassen - ohne eigenen Energieaufwand.

(Rechnung ohne Steuern und Inflation)

frau/vermögen

Sparen - heute oder morgen ??? Nutzen Sie den Zinseszins-Effekt!

<p>"Ich spare heute schon. Ab 30 lasse ich mein Geld nur noch arbeiten ..."</p> <p>Sparplan 20 - 29. Lebensjahr jährlich 4.000 € Dauer: 10 Jahre Einbezahlt: 40.000 € Endkapital zum 60. Lebensjahr bei 5% p.a.: 266.579 €</p> <p>(Start 1.1. Zinsausschüttung am 31.12. d. Jahres - ohne Steuern und Inflation)</p>	<p>"Ich warte und spare später"</p> <p>Sparplan 30 - 59. Lebensjahr jährlich 4.000 € Dauer: 30 Jahre Einbezahlt: 120.000 € Endkapital zum 60. Lebensjahr bei 5% p.a.: 218.785 €</p> <p>(Start 1.1. Zinsausschüttung am 31.12. d. Jahres - ohne Steuern und Inflation)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



frau/vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Warum Frauen weniger Geld haben als Männer...
3. Und was Sie konkret dagegen tun können!
 - 3.1. Bord-Mittel: die Basis
 - 3.2. Jetzt geht die Reise richtig los: Strategische Geldanlage
 - 3.3. Exkurs: Das Terrassenmodell
 - 3.4. Exkurs: Der Zinseszins-Effekt oder auch: Zeit ist die allerbeste Freundin der Rendite
4. Und der Lohn für meinen Einsatz?

frau/vermögen

Und der Lohn für meinen Einsatz?

Financial Wellness oder auch: Lebens-Balance

Ein verantwortungsvolles Finanz-Management gibt uns das Gefühl, unabhängig sowie sicher und würdevoll zu leben!

frau&vermögen

Und der Lohn für meinen Einsatz?

Mehr Entspannung ... !



frau&vermögen

Und der Lohn für meinen Einsatz?

- Ihr eigener Selbst-Wert steigt! Sie häufen Wissen an und können mitreden in Sachen „Geld&Co“.
- Sie werden unabhängig(er). Vom Ehemann, der Bank, der Familie...

frau&vermögen

Sie haben mehr Spaß und Vergnügen!



frau&vermögen

Und der Lohn für meinen Einsatz?

Sie werden eine Entdeckerin und erschließen sich neue Horizonte. Weil Sie herausgefunden haben, wie spannend die Welt des Geldes ist.

Und weil Sie auf dieser Reise auch ganz viel über sich selbst erfahren.

frau&vermögen

Und der Lohn für meinen Einsatz?

Sie können nachts ruhig(er) schlafen!



frau&vermögen

Reiseverlauf

1. Vorstellung: Ute Regina Voß / frau&vermögen
2. Frauen und Finanzen
3. Bord-Mittel: die Basis
4. Die Reise beginnt
5. Vermögensanlagen
6. Exkurs: Fit für Fonds
7. Exkurs: Das Terrassenmodell
8. Das Ende der Reise...

frau:vermögen

Das Ende der Reise...




frau:vermögen

Und jetzt beginnt Ihre ganz persönliche Reise ...



frau:vermögen

Die längste Reise beginnt...

...mit einem ersten kleinen Schritt...




frau:vermögen

Übernehmen Sie die Selbst-Verantwortung!

Denn:
 Einen Tango tanzt man immer zu zweit!
 Übernehmen Sie Ihre eigene „Finanz-Führung“ - statt „einfach nur zu folgen!“



frau:vermögen

Zeigen Sie Profil!



- Ecken und Kanten zeigen
- Nein sagen üben
- Grenzen setzen

frau:vermögen

Träumerinnen schauen den Vögeln beim Fliegen zu ...




frau. Vermögen

Meine Wünsche für Sie ...



frau. Vermögen

...und auf jeden Fall ganz viel Spaß beim Fliegen!



frau. Vermögen

P.S. ...

frau. Vermögen

Haftungsausschluss

Den Inhalten des Vortrages bzw. dieser Veröffentlichung liegen Daten bzw. Informationen zugrunde, die ich für zuverlässig halte. Die hierin enthaltenen Einschätzungen entsprechen meiner bestmöglichen Beurteilung zum momentanen Zeitpunkt. Können sich jedoch – ohne Mitteilung hierüber – ändern. Für die Richtigkeit bzw. die Genauigkeit kann ich keine Gewähr übernehmen. Das Seminar dient lediglich Ihrer Information und ersetzt keine individuelle Einzelberatung. Für Entscheidungen in Bereichen wie Geldanlage, Steuern oder Recht, die aufgrund der vorliegenden Informationen getroffen worden sind, übernehme ich keine Haftung.

frau. Vermögen

Und nun? Jetzt sind Sie selbst dran!



frau. Vermögen

Herzlichen Dank

...für's Zuhören und Fragen stellen!

Ich wünsche Ihnen nun viele neue Erkenntnisse beim Ausfüllen Ihres persönlichen Workshop - Scriptes!

Ihre
Ute Regina Voß



Workshop 2: „Mehr-Wert: Twitter, Facebook, Blogs – was soll der ganze Quatsch und was hat das alles mit Journalismus zu tun?“

Silke Mülherr
Die Welt/Außenpolitik



Céline Lauer
Die Welt/Reportageressort



Zu den Referentinnen:

Silke Mülherr (29) ist seit Januar Redakteurin in der Außenpolitik der WELT. Geboren am Bodensee, sammelte sie ihre ersten journalistischen Erfahrungen beim Südkurier, der Badischen Zeitung und der Stuttgarter Zeitung. Sie studierte Politikwissenschaft, Völkerrecht und Arabisch in Freiburg und Melbourne/ Australien. Ein Volontariat bei der Axel-Springer-Akademie lockte sie schließlich in den kalten Norden nach Berlin.

Céline Lauer, Jg.1989, sammelte erste journalistische Erfahrungen bei der „Saarbrücker Zeitung“, nach dem Abitur als feste Mitarbeiterin der Sportredaktion. 2009 Umzug nach Berlin und Beginn der zweijährigen Ausbildung an der Axel-Springer-Akademie, Stammredaktion Welt-Gruppe. Auszeichnung mit dem Axel Springer Preis und dem Grimme Online Award 2010 für das Multimedia-Webmagazin „Little Berlin“ (www.littleberlin.de), dem Abschlussprojekt ihres Jahrgangs. Seit 2011 ist sie Redakteurin im Reportage-Ressort der Welt-Gruppe.



**Social Media Tools –
EIN EINSTIEG IN DIE RECHERCHE MIT HILFE SOZIALER NETZWERKE**

Silke Mühlen, Außenpolitik, DIE WELT/WELT AM SONNTAG
DJV Journalistinnentag, 10./11. März 2012

asalepringer

Workshop ... die ersten Schritte

facebook

- Beispiel für Online-Marketing über Facebook:

[Manuel Bewarder](#)

- Und wie findet man, was Menschen posten, mit denen man nicht befreundet ist?

[Facebook search](#)

asalepringer

twitter

- Kurznachrichtendienst
- Versenden von Nachrichten bis zu 140 Zeichen
- Folgt man jemandem, dann bekommt man dessen Nachrichten („Tweets“) im Abo



asalepringer

twitter

BASICS FÜR DIE ERSTEN SCHRITTE:

- Einfache Suche: Begriff in der Suchleiste mit dem **hashtag** (#) verbinden
- Über Twitter in Kontakt treten: Absender (@...) erwähnen/ „Antworten“
- Tweet an Follower weiterleiten: Retweeten
- Retweets markieren Trends

asalepringer

twitter

WAS MAN BEACHTEN SOLLTE...

- Vorsicht! **Falschinformationen** verbreiten sich schnell
- Nicht nur Headlines twittern
- Deutlich machen, dass dahinter ein Mensch steht: **persönlich**
- Empfehlenswert: Ein Detail twittern oder Frage stellen

asalepringer

In der Kürze liegt die Würze...

- Ist der Platz begrenzt, muss man sich kurz fassen
- Dienst zum Kürzen von Webadressen: [t.ly](#)



„Do what you do best and link to the rest!“
(Jeff Jarvis)

asalepringer

Wie behält man die Übersicht über all die Tweets?

- Webtool, das einlaufende Nachrichten in der Übersicht anzeigt
- Parallele Suche nach mehreren Tweets möglich




Recherche in Blogs – leicht gemacht!




Bildmaterial aus Sozialen Medien










Und wie steht es um die Rechte?


- **Creative Commons:** Gemeinnützige Organisation, die Standardlizenzen vergibt
- **Nutzungsrechte** für die Öffentlichkeit
- Anwendbar auf Texte, Musik, Bilder und Videos
- Durch eine CC-Lizenz entstehen **freie Inhalte**
- Aber die Nutzungsrechte haben unterschiedliche Dimensionen



Und wie steht es um die Rechte?


- **Creative Commons – die gängigsten Lizenzen**

	Namensnennung
	Namensnennung KeineBearbeitung
	Namensnennung-NichtKommerziell
	Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung
	Namensnennung NichtKommerziell Weitergabe unter gleichen Bedingungen
	Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen



Die ersten Schritte zur Social-Media-Redakteurin...

- **Accounts einrichten**
- **Relevante User** (Blogger, Facebook-Freunde, Twitterer) finden und Kontakt aufnehmen
 - Wer ist die direkte Konkurrenz? Und wem folgt die?
- Und dann einfach mal **spielen und schauen ...**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Silke Mülher, Redakteurin

Außenpolitik
WELT-Gruppe/Berliner Morgenpost

Axel Springer AG
Axel-Springer-Straße 65
10888 Berlin

Tel. +49 (0)30 2591-73097
silke.muelher@welt.de

axel springer



Digitales Storytelling: Eine Einführung in den multimedialen Journalismus

Céline Lauer, Redakteurin Reportage/Aus. aller WELT/Thema
WELT-Gruppe/Berliner Morgenpost
Köln, 10./11. März 2012



*„TV is about showing the news.
Print is more about telling and explaining.
Online is about showing, telling, demonstrating and interacting.“*

Jonathan Dube, Publisher (Cyber-Journalist.net)

2 10./11. März 2012 Digitales Storytelling: Eine Einführung



Ein Blick in die Werkzeugkiste

- Bildergalerien**
- 360°-Panorama-Shoots**
- Audiobeiträge**
- Audioslide-Shows & Videos**
- Karten und interaktive Locator**
- Interviews und Kommentare**
- Infografiken & „Overlays“**
- Chronologien & Timelines**
- Multimedia-Specials: Eine Auswahl**

3 10./11. März 2012 Digitales Storytelling: Eine Einführung



Bildergalerien



Slideshow der „Washington Post“ zur **Wintersonnenwende**

Durchkomponierte Sammlung mit einheitlicher Bildsprache

Seitliche Captions machen die Galerie zur **Bildergeschichte**

Benutzerfreundliche **Navigations Elemente**

4 10./11. März 2012 Digitales Storytelling: Eine Einführung



360°-Panorama-Shoots



Multimedia-Feature der „New York Times“ zu den **Theaterhäusern am Broadway**

360°-Aufnahmen ermöglichen **virtuellen Spaziergang** durch das Theater

Ausgewählte Bereiche können **angesteuert** werden

Fast alle **Digitalkameras** verfügen über 360°-Funktion

5 10./11. März 2012 Digitales Storytelling: Eine Einführung



Audiobeiträge



Audiobeitrag der „Süddeutschen Zeitung“ zur **Spracherkennung des iPhone 4S**

Bestmögliche Umsetzung des Themas

Autbereitung bietet Nutzwert und **Unterhaltung**

Minimaler Aufwand, maximale **Wirkung**

6 10./11. März 2012 Digitales Storytelling: Eine Einführung



Audioslideshows & Videos



Audioslideshow der „New York Times“ zum **Wiederaufbau in Haïti**

Durchkomponierte Sammlung mit einheitlicher Bildsprache

O-Töne der Protagonisten und Hintergrundgeräusch („Atmo“)

Sehr praxistaugliche **Alternative zu Bewegtbild**

7 10./11. März 2012, Digitales Storytelling: Eine Einführung 

Karten und interaktive Locator



Locator von „Spiegel Online“ zur **Felsenstadt Petra**

Verortung verschiedener Videos und Bildergalerien

Interaktive Elemente erhöhen die Attraktivität

Erstellen eigener Karten durch Einbindung von **Google Maps** möglich

8 10./11. März 2012, Digitales Storytelling: Eine Einführung 

Interviews und Kommentare



Videotelefonie mit Programmen wie Skype ermöglichen **vielfältige Nutzung:**

Aufzeichnung von O-Tönen für Audiodateien und Slideshow

Interviewrötschrift als Dokumentation (Augenzeugen)

Kommentare durch Experten vor Ort & la Tagesschau

9 10./11. März 2012, Digitales Storytelling: Eine Einführung 

Infografiken...



Animierte Infografik der „New York Times“ zur **Ök Katastrophe im Golf von Mexiko**

Kombination verschiedener Grafiken zum Thema

Animationen dienen dem besseren Verständnis

Bedienung durch **Steuerelemente**

10 10./11. März 2012, Digitales Storytelling: Eine Einführung 

... und „Overlays“



Grafik der „Süddeutschen Zeitung“ zur **Zwillingsschwester der Mona Lisa**

Kombination zweier Bilder aus möglichst ähnlicher Perspektive

„**Animation light**“ durch verschiebbare Achse

Kleiner Aufwand, große **Wirkung**

11 10./11. März 2012, Digitales Storytelling: Eine Einführung 

Chronologien & Timelines



Chronologie der „USA Today“ zu **zehn Jahren Afghanistan-Einsatz**

Vertikale Anordnung: Scroll-Down oder **individuelle Navigation** per seitlichem Zeitstrahl

Ergänzende Elemente: **Bildergalerien, Karten, Grafiken**

12 10./11. März 2012, Digitales Storytelling: Eine Einführung 

Multimedia-Specials: Rebuilding Ground Zero



Kombination aus Audio-Slideshow, animierter Infografik und interaktiven 360°-Grad-Panoramabildern



Multimedia-Specials: Die Berliner Mauer



Virtueller Spaziergang entlang der Berliner Mauer mit Moderation und Perspektivwechsel in die Gegenwart



Multimedia-Specials: Webmagazin Little Berlin



Porträt eines Pfarrers: Text wird mit O-Tönen des Protagonisten ergänzt

In die Dorf-Reportage ist eine interaktive Karte integriert



Bevor Sie beginnen

Online-Journalismus bietet viele Möglichkeiten – aber: **Viel hilft nicht viel.** Digitales Storytelling benötigt immer ein **Konzept**.

- Bereiten Sie Nachrichten in **überschaubaren Informationsblöcken** auf
- Kombinieren Sie **Texte, Grafiken, Audio, Video, Links und Interaktiven Elemente** so, dass ein Thema **vielschichtig** präsentiert wird. Der Nutzer entscheidet selbst, wie sehr er sich dann vertieft

Treffen Sie eine **begrenzte Auswahl** an Elementen:

- **Zu wenig Multimedia** lässt journalistisches Potential ungenutzt
- **Zu viel Multimedia** überfordert oder verwirrt den Nutzer

16 10./11. März 2012 Digitales Storytelling Eine Einführung



„Use *print* to explain.
Use *multimedia* to show.
Use *interactives* to demonstrate and engage.“

Jonathan Dube, Publisher (CyberJournalist.net)



Und jetzt: Viel Spaß!

Kontakt:

Céline Lauer, Redakteurin

Reportage/Aus aller Welt/Titelthema
WELT-Gruppe/Berliner Morgenpost

Axel Springer AG
Axel-Springer-Straße 65
10888 Berlin

Tele: +49 (0)30 2591-7 1598
online.lauer@axelspringer.de



Workshop 3: „Selbstwert: Was bin ich mir selbst wert? (Selbstmanagement)“

Gisela Goblirsch
pr-c.o.m.petence, München



Zur Referentin:

Studium der Kunstgeschichte, Volkskunde, Kirchengeschichte, Bayerischer Geschichte, Italienisch. Erste Mitarbeit im Landesamt für Denkmalpflege, von wo mich die Süddeutsche Zeitung als Fachjournalistin in die Reportagenredaktion holte.

In der Vorstellung, Arbeit müsse in erster Linie Spaß machen, wurde ich vom Mitteldeutschen Rundfunk als Bindeglied zwischen sächsischer und bayerischer Kultur entdeckt und arbeitete im Funkhaus Leipzig, produzierte auch im Münchner Funkhaus des BR, was mir die Tür in die BR-Redaktionen öffnete. Von dort kam ich kurzzeitig als Feste Freie zur SZ zurück und beschloss aufgrund stetig steigender Arbeitsbelastung und dennoch gleichbleibender Bezahlung, die Arbeitskraft in etwas zu stecken, was nicht den Verlag, sondern mich persönlich finanziell sichern sollte. Ich bildete mich weiter und eröffnete die Ausbildungs- und Coachingagentur „PR-Training-München“ aus der sich die heutige PR-Agentur „pr-c.o.m.petence“ entwickelte, die sich im deutschsprachigen Markt gut etabliert hat.

Im Arbeitsalltag bei verschiedensten Unternehmensberatungen lernte ich: Wer nur arbeitet, verlernt zu leben, verlernt Zeit zum Genuss zu haben und gezielt Grenzen zu setzen. Sich selbst und anderen, die ins eigene Leben eingreifen. Wer diese Grenze nicht zieht, endet im Burnout. Die Folgen sind erschütternd.

Lehraufträge:

- Stiftung Journalistenakademie Dr. Hooffacker, München (Mitglied des Stiftungsrats)
- Kommunalforum ländlicher Raum „Schule der Dorf- und Landentwicklung“ Thierhaupten (Ausbildung für Kommunalpolitiker)
- Bayerische Verwaltungsschule München, Lehrgangsführung PR; (Ausbildung von Pressesprechern und PR-Führungspersonen)
- MD.H – MediaDesign Hochschule, München u. a.

Frau Macht Medien – DJV 2012

Weil **ich** es
mir **wert** bin

Ein workshop zur Selbsterkenntnis

©DJV 2012

Was bedeutet Wert?

- Wert ist abhängig von den Menschen, die ihn bestimmen
- Es gibt keinen absoluten Wert – nur einen Wert im Zusammenhang mit **Notwendigkeiten, Begierden, Wünschen, Ansprüchen**
- **Der Wert entsteht also im Auge des Betrachters.**
 - Des Fremden
 - Im eigenen Auge
- **Wertschätzung** = „einschätzen, was dieser Mensch mir bringt“

©DJV 2012

Du bist...

- Die Zuweisung erfolgt immer in Relation zu den Erwartungen der Anderen!
 - Frage: Muss ich diesen Erwartungen folgen? Muss ich das Urteil annehmen?
 - Was zwingt mich dazu, die Stimmen der anderen deutlicher zu hören als meine eigene?

- ... unfähig **meinen** Erwartungen zu entsprechen
 - ... das Letzte in **meinen** Wertvorstellungen
 - ... dumm, weil Du **meinen** Gedanken nicht folgst
 - ... nicht fähig umzusetzen, **was ich von Dir** erwarte

© 2012 DJV
Wird sich es immer Wert hat

Ich bin ... mein Freund

Wieso bist Du so streng gegen sich selbst....

... und so nachsichtig gegenüber Deinen Freunden?

Freundschaften werden als wertvoll erachtet. Man braucht sie!

Freundschaft muss reifen.

Auch Freundschaft zu sich selbst.

© 2012 DJV
Wird sich es immer Wert hat

Ich bin ... mein **Freund**

Umgang mit

- Vertrauen
- Fehlern
- Anderen

Ich vertraue mir, wie ich meinem Freund vertraue – in vielem aber nicht in allem.

Ich darf Fehler machen. Aber ich will lernen.

*Ich bin ich. Die anderen sind die anderen. Ich vergleiche mich nicht mit deren besonderen **Begabungen**.*

© 2012 DJV Wird, ich es nur Wert bin



SELBST-KRITIK

- ...entwickelt sich aus Erpressung
 - Wie kann man nur...
 - Das geschieht dir Recht...
 - Wie kannst Du mir das antun?
- Die Folge: wir zweifeln an uns
 - Selbstbestrafung und Selbstverurteilung (bevor es die anderen tun)
 - Vorseilender Gehorsam

Will ich es mir wert sein

SELBST-KRITIK

- Wir bestrafen uns für etwas, was die anderen uns suggerieren.
- Und hat diese „Bestrafung“ jemals einen Erfolg?
 - NEIN
 - Wir können uns nicht grundlegend so ändern, dass wir den Anforderungen anderer Leute entsprechen.
 - Müssen wir auch nicht!

Will ich es mir wert sein

SELBST-ZWEIFEL

- *Misstrau*e deiner eigenen Fähigkeit,
 - etwas zu sein,
 - Oder etwas erreichen zu können

und du wirst nichts erreichen !!!! (weil nicht sein kann, was nicht sein darf)

- Selbstzweifel nähren den Misserfolg

Wald | ein Wert | ein

Wenn Selbstkritik zum SELBST-Zweifel wird, folgt sehr schnell das **Minderwertigkeitsgefühl**

- **Tipps dagegen:**
 - Nicht perfekt sein wollen
 - Erfolge sehen und sich an Erfolge erinnern
 - Lob und Komplimente sammeln (Zettelkasten)
 - Den Tag mit der geleisteten Arbeit dokumentieren
 - Tagebuch / Outlook
 - Zeit für „gute Werke“ haben
 - Mit dem inneren Kritiker sprechen

Wald | ein Wert | ein



- Selbstkritik ist
- **Wichtig** für die eigene Rolle in einer funktionierenden Gesellschaft
 - **Wichtig** für das Zusammenleben mit anderen (ich will andere nicht verletzen!)
 - **Unwichtig** für das eigene Wertgefühl
- © 2011 DJV
Wird sich es nur Wert tun

Mit einem gesunden Selbstvertrauen kann man

- Kritik annehmen, nachdenken und sich wehren,
- Die eigene Meinung vertreten und Lösungen finden
- auf andere zugehen und Kontakte knüpfen
- Eigene Fähigkeiten nutzen.

© 2012 DJV Wird ich es mir wert sein

Zahnräder

The diagram shows three interlocking grey gears. The top gear is labeled 'Selbst-Lob', the bottom-left gear is labeled 'Selbst-Achtung', and the bottom-right gear is labeled 'Selbst-Annahme'. Blue curved arrows indicate a clockwise cycle between the gears: from 'Selbst-Lob' to 'Selbst-Achtung', from 'Selbst-Achtung' to 'Selbst-Annahme', and from 'Selbst-Annahme' back to 'Selbst-Lob'.

© 2012 DJV Wird ich es mir wert sein

Selbst-Annahme

Ich bin ich
mit allen Fehlern,
der Liebe oder Wut, die ich
empfinde.
Ich bin nicht perfekt – zum Glück.

Wid ich es mir wert ha

Selbst-Achtung

Die
wohlwollende
Wertschätzung
der eigenen Person

Wid ich es mir wert ha

Selbst-Lob

- Stinkt nicht.
- Kann nicht warten, bis wir perfekt sind.
- Motiviert
- Macht Freude
- Zaubert ein Lächeln auf's Gesicht

30.02.2012 Weil ich es mir wert bin

*Gönne Dir einen sicheren Hafen –
es muss nicht der von New York
sein!*



30.02.2012 Öffentliches Auftreten - Karrede

Workshop 4: „Marktwert Frau – Mehrwert Leserin: Zielgruppenorientiertes Arbeiten in den Medien“

Kerstin Fritzsche

Redakteurin „Darmstädter Echo“ / Echo Online



(Die Präsentation ist auch öffentlich abrufbar im Internet auf www.prezi.com unter dem Titel „Marktwert Frau – Mehrwert Leserin“ - Wie kommt frau in die Medien?)

1) Ausgangssituation

"Die Suche (nach den Kriterien) bedeutet zuallererst, dass es auch im Journalismus Sinn macht, zwischen gut und schlecht zu unterscheiden."

(Wolfgang R. Langenbucher)

= einen Makel oder eine Leerstelle zu finden, heißt immer auch, Position zu beziehen

2) Problemerkennung

Problem: Die Zeitung / Das Nachrichtenangebot kommt nicht mehr bei den Leserinnen an

3) Ziele:

1. Identifikation durch Regionalität, Aktualität, Besonderheit, Nähe

2. Vielfalt an Themen
 3. Vielfalt journalistischer Stilformen
 4. Leser-Bindung
 5. Multiplikatorenfunktion
 6. neue Geschäftsfelder / Kanäle erschließen
- => Marke ausbauen und halten

4) auf der einen Seite: die Journalistinnen-Kongress

von rund 140 Zeitungen in Deutschland haben nur max. 30 Frauen in Führungspositionen:



Woran liegt das?

Bsp.: <http://www.drehscheibe.org/interviews-frauen-im-journalismus.html>

5) auf der anderen Seite: die Leserinnen

- noch nicht so weit erforscht wie die Männer
- „weicher Faktor“ bisher im Mediengeschäft
- geringere Kaufkraft
- vermeintliche Fixierung auf "weiche Themen"
- subjektiveres Interesse an Themen o. eigene Interessen werden zu Gunsten der Familie zurückgestellt
- weniger politisch und nicht an Sport interessiert

...und dann ist da noch das Problem mit dem Anspruch an sich selbst, keine Sonderbehandlung zu wollen: http://www.youtube.com/watch?v=y8l8Nc_9NLQ

6) Konsequenzen aus der Situation: die Frauen-AG des Medienhauses Südhessen

gegründet Januar 2007
regelmäßiger Austausch mit dem Chefredakteur
themenübergreifende Arbeit
Einbeziehung von Leserinnen
Einbeziehung der Kollegen

7) Maßnahmen bisher

Stilformen-Analyse
Zielgruppen-Analyse / Gespräche
Veranstaltungsreihe „ECHO am Mittag“
Publikation Beilage FrauenECHO
Wendebeilage Frauen- und MännerECHO (am 23. März erschienen)

8) Stilformenanalyse

zu viel Agentur -> zu viele klassische Berichte
kaum Interviews
noch weniger Reportagen und Features
über Frauen wird weniger berichtet (nur bei Umfragen gibt es teilweise umgekehrtes Verhältnis)
Frauen sind weniger auf Fotos oder wenn, dann in klischeehaften Posen/Zusammenhang
BUs bei Sport-Bildern und Bilderauswahl sind oft grenzwertig
Kommentare stammen ausschließlich von Männern und sind lang
Trennung von Bericht und Meinung nicht immer klar
Bildsprache / Layout oft langweilig
keine Vielfalt bei Herangehensweise an ein Thema -> keine Meinungsvielfalt

9) Befragung von Leserinnen

Fotos: Interesse durch visuelle Ansprache, Wunsch nach mehr "Situation"
Lesedauer von 15 bis 90 min, am WE mehr
Frauen heben sich mehr auf zum Lesen
Ressortgrenzen und Stilformen sind bekannt
selektive Wahrnehmung, lokales Interesse
"Human Touch" genauso wichtig wie Information
Aktualität hat Vorrang und ist im Einzelfall das entscheidende Kaufsargument
Wunsch nach mehr "Herunterbrechen" großer Themen, v.a. EU-Gesetzgebung
mehr Menschen (Porträts), auch oder vor allem in den porträtarmen Teilen
Wirtschaft und Sport
Frauen mögen Stadtteilseiten und Serien, bei Ankündigungen und Terminseiten gehen die Meinungen auseinander
Ärgernisse sind v.a. Fehler und meinungsgefärbte Berichte sowie fehlende Aktualität

verstärkt Themenkreis Familie/Kinder/Schule/Gesellschaft
Trennung von Fakten und Meinung
mehr Vor- als Nachberichterstattung

10) Veranstaltungsreihe „ECHO am Mittag“

vier Veranstaltungen bisher:

2009 Themen "Darmstädter Einzelhandel" + "Schönheit & Mode"

2010 "Chancen und Gefahren für Kinder und Jugendliche im Internet"

2011 "Besser essen"

stilistisch: von der Begleitung zum Mehrwert, s. auch:

<http://www.youtube.com/watch?v=rIrPeEN7h9Q>

<http://www.echo-online.de/region/darmstadt/-ECHO-am-Mittag-Gegessen-wird-was-die-Saison-bietet;art1231,2220034>

<http://www.echo-online.de/region/darmstadt/Chancen-und-Gefahren-fuer-Kinder-im-Internet;art1231,818838>

11)1. FrauenECHO

erschienen Juni 2011

Demonstration Themen- und Stilvielfalt

12)im Prozess: grundlegende Fragen jenseits der Geschlechterproblematik

wie offen ist mein Unternehmen nach innen und außen?

wie durchlässig sind Strukturen bzw. sind diese eher förderlich oder eher hinderlich für Kreativität/Innovation/Engagement?

sprechen alle die gleiche Sprache und sind die Strukturen dieser Sprache gut verankert (ci, cd, Unternehmenskultur)?

wie ist die technische Ausstattung?

gibt es Fortbildungen?

gibt es genug internen Wissenstransfer?

wie groß ist der Generationenkonflikt?

wie sieht es mit der Online/Print-Dichotomie aus?

wie weit sind die RedakteurInnen und ihre Produkte in der Lebenswelt der Zielgruppe(n) präsent?

Und zum **Schluss** noch ein erbauendes „Frauenpower“-Video:

http://www.youtube.com/watch?v=Eixr89I_CV0

Zur Referentin:

Geboren 1977 in Groß-Gerau/Hessen.

Studium Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis mit Nebenfach Soziologie an der Stiftungsuniversität Hildesheim. Auslandsaufenthalte in Melbourne und Marseille.

Journalistische Praktika und Tätigkeiten seit dem 18. Lebensjahr in allen Medien, u. a. bei ZDF/arte und DW-tv.

Diplomarbeit: "Zum Verhältnis von Cultural Studies und Fernsehrezeptionsforschung in Deutschland - eine kulturwissenschaftliche Analyse empirischer Studien zum Thema 'Kultur und Alltagsleben'"

Nach dem Studium frei tätig in Niedersachsen/Bremen für Radio und Zeitungen (u. a. Hildesheimer Allg. Zeitung, Zeitschrift für KulturAustausch, taz nord, Radio Tonkuhle).

Januar 2006 bis Juli 2007 Volontariat in der Online-Redaktion des Goethe-Instituts, Zentrale München, dabei hauptsächlich Aufbau und Betreuung des deutsch-arabischen Jugendportals *li-lak* und Konzeption, Erstellung und Betreuung des Dossiers "Jugend in Deutschland".

Derzeit Online-Redakteurin in Darmstadt mit Arbeitsschwerpunkt Videoproduktion.

In dieser Zeit weiterhin nebenberuflich frei tätig für goethe.de bzw. die Jugendportale des Goethe-Instituts, fluter.de, intro/intro.de, ZEIT Online und taz.

Von 1/2005-4/2009 verantwortliche Literaturredakteurin des hannoverschen Stadtmagazins *STADTKIND hannovermagazin*, das sie mit aufgebaut hat.

Seit 2003 regelmäßige Mitarbeiterin des Internetportals *Die Berliner Literaturkritik*. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für *Best Before* 2002, das 6. Hildesheimer Kurzfilmfestival und den *LaFT*, Landesverband Freier Theater in Niedersachsen, in 2005.

2/2006 Leitung eines Radio-Workshops für 9- bis 13-Jährige im Rahmen der ersten Winterakademie *Sagen wir wir sind die Zukunft* des THEATER AN DER PARKAUE.

Sommer 2007 Aufbau und Redaktion der interdisziplinären Themenseite zum ersten Euro-Mediterranen Jugendparlament (EMYP), das Ende Mai 2007 veranstaltet von Auswärtigem Amt und Goethe-Institut in Berlin stattfand. Vor Ort Redaktionsmitglied der Parlamentszeitung "The Alchemist" für Print und Netz.

Im Herbst 2007 Aufbau und Realisierung des Netz-Jugendmagazins des Medienhauses Südhessen, Chili-Echo. Seitdem verantwortliche Redakteurin für deren Online-Inhalte, seit Dezember 2009 Leitung des Volontärs-Projekts Chili-Echo Print und Online. April bis November 2010 Planung und Realisierung der Fusion von Chili-Echo mit der Festival-Website des Medienhauses unter www.echo-live.de.

Von April bis Juli 2008 war im Rahmen des Projektes "Bahnhof Lichtenberg" des THEATER AN DER PARKAUE Kerstin Fritzsches Audioinstallation "Stellungsdienst" zu hören.

Seit März 2009 Vorstandsmitglied im "pnj - Pressenetzwerk für Jugendthemen".

Im Dezember 2011 Leitung der Web 2.0-Werkstatt im Auftrag des PNJ für ÖffentlichkeitsarbeiterInnen bei Jugendorganisationen.

Workshop 5: „Marktwert: Was bin ich/ist meine Arbeit wert?“

Dr. Kornelia Topf
metatalk Kommunikation + Training



Wenn Männer über ihr Gehalt nachdenken, denken sie in typischer Selbstüberschätzung gerne: „Bei dem, was ich alles leiste, bin ich einfach unterbezahlt - höchste Zeit, für eine Gehaltserhöhung!“

Frauen verhandeln signifikant seltener um ihr Honorar/ Gehalt und häufiger auch weniger erfolgreich.

Wenn Sie daran denken, morgen mehr Honorar/ Gehalt zu fordern, welche Gedanken gehen Ihnen spontan durch den Kopf?

Welche Gefühle kommen bei Ihnen auf?

Es ist mir peinlich, Vermeidungsverhalten, Angst vor Ablehnung, ...

„Der muss das doch von selbst merken.“

„Ich habe keine Ahnung, wie ich das Thema angehen soll.“

Empfehlungen:

- **gute Vorbereitung**
 - **Wie viel will ich (mehr) in € und in %**
 - **Was ist mein Minimal-, mein Maximal-, und mein O.k.-Ziel?**
 - **Kooperation oder Konkurrenz ?**
 - **Sachliche Argumente**
- **Trenne Sache und Beziehung konsequent:**
 - **Ablehnung einer Forderung ist kein persönlicher Angriff**

- **Notfalls immer wieder sich selbst gut zu reden und die Forderung laut „aufsagen“**
- **Nicht einknicken!**
- **BATNA: Alternative(n) haben**
- **„Hier“ schreien: Wer nicht schreit, kommt nicht an die Brust**
- **Sich häufiger im Dunstkreis der Chefs (der Chefin) sehen lassen !**

Wie kann ich mein Selbstbewusstsein/ meinen Selbstwert erhöhen?

Wie kann ich meinen Marktwert verbessern?

Wie kann ich mehr und bessere Selbst-PR betreiben?

- Erfolgstagebuch führen
- „Lob“ von Dritten sammeln und zum geeigneten Zeitpunkt weiterleiten (ebenso z.B. Zertifikate)
- Andere auffordern, mir Referenzen etc. auszustellen (nicht darauf warten)
- Mit Lob und Anerkennung positiv umgehen lernen
- Sich immer wieder bewusst machen:

Auch andere kochen nur mit Wasser (ich nehme aber wenigstens jedes Mal Frisches!)
- Eigenlob stimmt!
- Klären:
 - o Womit will ich „schillern“? Wofür stehe ich? Was ist mein Alleinstellungsmerkmal?
 - o Was sind meine „Bühnen“?

Mit welchen Argumenten und Einwänden wird Ihr Gegenüber möglicherweise Ihre Forderungen ablehnen?

1. **Jetzt geht gar nichts (Konjunktur etc.)**
2. **Das ist den anderen in der Abteilung gegenüber ungerecht**
3. **Da enttäuschen Sie mich aber persönlich, wenn Sie das jetzt fordern.**
4. **Ich würde ja gerne, aber mein eigener Chef ...**

Wie kontern Sie?

1. Ein bisschen was geht immer. Forderung (geringfügig) reduzieren. Andere geldwerte Vorteile fordern. Sich gut informieren, wer wann was bekommen hat. Zeitpunkt für das nächste Gespräch fixieren.
2. Es geht nicht um die anderen, es geht um mich und meine Leistungen. Wer sagt denn, dass alle „gleich“ bezahlt werden müssen? Ich kann dieses & jenes besser, schneller,...
3. Das liegt mir fern. Im Übrigen überrascht mich, dass Sie eine längst fällige Forderung enttäuscht.
4. Das schaffen Sie schon. Oder wollen wir es dort gemeinsam probieren? Wie haben Sie es denn für die Kollegen geschafft, mehr Gehalt rauszuschlagen?

Wie werde ich meinen Wert/ meine Forderungen durchsetzen?

Wie gehe ich mit Ablehnung und Widerständen um?

Widerstände sind normal. Ihr Chef/ Chefin/ Arbeitgeber wird nicht dafür bezahlt, mehr Geld für Ihre Leistung auszugeben, sondern fürs Einsparen.

Es liegen einfach z. T. gegensätzliche Interessen vor:

Der eine will möglichst viel bekommen, der andere möglichst wenig ausgeben.

Sagen Sie sich:

- Ich gebe niemals, niemals, niemals auf
- Ich gehe nicht über Leichen, aber über Leichtverletzte
- Sammeln Sie UnterstützerInnen um sich, die Ihnen Mut machen
- Überprüfen Sie Ihre Einstellung:
 - o Hartnäckigkeit lässt in den Augen der meisten Verhandlungspartner Ihr Ansehen steigen und nicht sinken
 - o Beharrlichkeit schlägt Talent
- Sagen Sie sich:
Ich kann es sowieso nie allen recht machen. Dann in diesem Fall schon am ehesten mir selbst.



Buchempfehlungen

Self-Coaching für Frauen

Stark, sympathisch und erfolgreich in Beruf und Privatleben

Dr. Cornelia Topf, Gabal Verlag, ET Ende 2012

Das Führungsbuch für freche Frauen

Spiel, Satz und Sieg durch 5 weibliche Top-Strategien

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 2010, 6. Auflage in Vorbereitung, ET 2012

Körpersprache für freche Frauen

Sicher und selbstbewusst auftreten

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 4. Auflage 2012

Durchsetzungsfähigkeit für (freche) Frauen

Charmant, souverän und vor allem überzeugend

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 3. Auflage 2011

Einfach mal die Klappe halten

Warum Schweigen besser ist als Reden

Dr. Cornelia Topf, Gabal Verlag 2010

Präsentationstorpedos entschärfen

So überleben Sie persönliche Angriffe, Pannen, dumme Zwischenfragen und andere Störfaktoren

Dr. Cornelia Topf, Redline Verlag 2010

Erfolgreich verhandeln für Frauen

Souverän, kompetent, überzeugend

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 2009

Rhetorik für (freche) Frauen

Sagen Sie, was Sie meinen – erreichen Sie, was Sie wollen

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 2. Auflage 2009

Small Talk - Das Beste

Dr. Cornelia Topf, Haufe Taschenguide 2008

Emotionale Intelligenz für Frauen

Gefühle und Intuitionen als weibliche Stärken einsetzen

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 2008

Delegieren für Frauen

Mehr bewegen – in weniger Zeit – mit weniger Stress

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 2007

Gehaltsverhandlungen für freche Frauen

Fordern Sie was sie verdienen – und bekommen Sie was Sie wollen

Dr. Cornelia Topf, Redline Wirtschaft 2005

Zur Referentin:

Jahrgang: 1953

Trainerin/Coach seit: 1985

Berufsausbildung: Industriekauffrau

Studium: Wirtschaftswissenschaften, Promotion: Dr. rer. pol.

Weiterbildungen

Systemisches Coaching (systemische Gesellschaft SG, ISTOB)

Mediation (MAI)

H.D.I.Trainerin (lic.)

Weiterbildungen in NLP, Dialogprozess, Körpersprache

Berufserfahrung

Leiterin Pressestelle Leiterplatten-Testgeräte

Projektleiterin IT-Unternehmen

freiberufliche Dozentin (Erwachsenenbildung)

Dozentin Fernuniversität Hagen

Chefredakteurin mehrerer Zeitschriften

Lehrauftrag Universität Augsburg und FH Neu-Ulm

seit 1988 selbständige Trainerin, Autorin und Executive Coach, Inhaberin metatalk Kommunikation + Training

Branchenschwerpunkte

Dienstleister, Rundfunkanstalten, Beratungsunternehmen, Softwareentwicklung, Maschinenbau, Automobilzulieferer,

Banken, Pharmaindustrie, Einzelhandel, Non-Profit-Organisationen, Ministerien u.v.m.

Arbeitsschwerpunkte

Training

Coaching

Vortrags- und Moderationstätigkeit

Fachbuchautorin

Arbeitsfelder

Gesprächs- und Verhandlungsführung, Gehaltsverhandlungen

Präsentation / Rhetorik

Selbstpräsentation / Selbst-PR

Persönliches Auftreten: Sprache und Körpersprache

Überzeugen und durchsetzen

Kommunikation und Führung

Fishbowl / Talk im Kreis

„Wir sind es wert“ – Strategien, Standpunkte und Streitthemen rund um Quote und Gleichberechtigung im Journalismus und in der Gesellschaft

Teilnehmerinnen:

Bascha Mika (Journalistin und Buchautorin)

Katja Kullmann (Journalistin und Buchautorin)

Chris Köver (Chefredakteurin „Missy Magazine“)

Moderation:

Dr. Mechthild Mäsker



Mechthild Mäsker:

Wir kommen jetzt zu unserer „Goldfisch-Runde“. Wir sind sehr froh, dass wir Bascha Mika dabei haben. Die meisten von Ihnen werden wissen, dass sie von 1998 bis 2009 Chefredakteurin der taz war, davor auch schon jahrelang tätig als erfahrene Journalistin. Sie kennen sie sicherlich auch aus vielen Talkshows und als Buchautorin. Sie ist außerdem Lehrende für den journalistischen Nachwuchs. Auch diesbezüglich gibt es die eine oder andere Frage, die wir ihr stellen werden. In den vergangenen Monaten ist sie von den Medien nicht immer ganz freundlich behandelt worden, weil sie ein Buch mit dem Titel „Die Feigheit der Frauen“ veröffentlicht hat.

Dann haben wir als nächste dabei Katja Kullmann, auch Journalistin, die fest und frei gearbeitet hat. Sie ist auch Buchautorin, „Generation Ally“ ist vielleicht denjenigen aus meiner Generation ein Begriff. Sie ist Buchautorin von Sachbüchern mit einem Blick auf die gesellschaftlichen Entwicklungen, auf unser Umfeld. Mit einem, ich denke recht klaren Auge beobachtet, sehr viel aus dem direkten Umfeld beobachtet und dann in sehr schillernden Formulierungen geschildert. „Echtleben“ war das letzte und demnächst erscheint ein neues Buch von ihr.

Die dritte in unserer Runde ist Chris Köver. Chris Köver war schon vor zwei Jahren dabei, die eine oder andere erinnert sich bestimmt. Sie hat mit anderen Frauen zusammen das Missy Magazine gegründet und ist dort Herausgeberin, Chefredakteurin und außerdem freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin. Sicherlich eine Frau, an die es die eine oder andere Frage gibt und die auch viel zum Thema beizutragen hat.

Das junge, hippe Publikum vom „Missy Magazine“, so stelle ich mir das jedenfalls vor, wenn ich so etwas höre wie „Missy Magazine“, hat das mit unserem Thema „Wir sind es wert“, mit Selbstwert, mit Frauenquote, mit mehr Gleichstellung überhaupt irgendetwas am Hut?

Chris Köver:

Ja, auf jeden Fall, denke ich. Einerseits beobachten wir natürlich schon, dass gerade jüngere Frauen, ich denke auch noch an eine jüngere Generation als wir es jetzt sind, mit Anfang 30, Gleichberechtigung für selbstverständlich halten. Punkt ist, dass wir immer wieder gesagt bekommen, wozu das ganze Aufhebens, wir persönlich erleben das nicht so als Problem. Das würde ich tatsächlich eher als eine Erfolgsgeschichte des Feminismus auf einer gewissen Ebene verbuchen. Denn das bedeutet ja, dass wir tatsächlich schon relativ viel erreicht haben. Wenn das so ist, dass die jungen Frauen sich tatsächlich nicht mehr benachteiligt fühlen, was tatsächlich bis zu einem bestimmten Alter, einer gewissen Lebenssituation, im Studium ja auch noch so ist, ist das ja erst mal toll. Und trotzdem denke ich, dass gerade diese Frauengeneration auch schon merkt, da sind ja auch noch andere Probleme, das ewige Praktikantinnendasein usw. Die Arbeitsbedingungen und die Einstiegsbedingungen in dem Beruf sind härter geworden, das bewegt sie, und es gibt eben diese Schnittstelle bei ganz vielen, nämlich wenn sie dann rauskommen aus der Uni, wo sie eben noch relativ gleichberechtigt waren und dann zum ersten Mal merken, dass beim Berufseinstieg doch nicht alles so funktioniert wie sie es sich vorgestellt haben. Sie merken, es gibt Unterschiede und bei ganz vielen dann noch ganz wichtige Einschnitte wie das erste Kind und wie verändert sich das Leben danach.

Mechthild Mäsker:

Hat sich das in den letzten Jahren seit Ihr angefangen habt mit Eurem Magazin für Euch Blattmacherinnen eigentlich auch geändert? Eure Haltung zum Thema Feminismus und Gleichstellung? Seht Ihr, dass Ihr da vielleicht auch an Grenzen kommt?

Chris Köver:

Ich muss sagen, dass wir einen ziemlich radikalen linken Feminismus vertreten. Wir sind schon ziemliche Maximalfeministinnen. Und daran hat sich auch nicht viel geändert. Was sich vielleicht geändert hat ist, dass wir teilweise mittlerweile mit größerem Pragmatismus rangehen, weil wir auch mit den Härten des Magazingeschäftes konfrontiert sind. Das war uns natürlich zu einem gewissen Ausmaß auch bewusst, aber man wird schon zu Kompromissen gezwungen. Genau diesen Grat entlang zu gehen zwischen einer Zeitschrift mit einem feministischen Anspruch und einer politischen Zeitschrift, gleichzeitig aber einer, die auch anzeigenfinanziert am Markt funktionieren muss, ist schwierig. Das ist immer ein schmaler Grat, auf dem wir entlang „eiern“ seit mittlerweile über drei Jahren. Ansonsten denke ich aber, was unsere Haltung zu diesen Themen angeht, hat sich nicht so viel geändert. Wir sind nach wie vor ähnlich radikal wie anfangs.

Mechthild Mäsker:

Frau Kullmann, Sie haben für viele verschiedene Tageszeitungen, für Magazinzeitschriften gearbeitet, Sie sind feste und freie Journalistin, haben auch als Ressortleiterin, als Redakteurin gearbeitet. Wenn Sie an die Frauen denken, die zu Ihnen in die Redaktion kamen oder auch für Sie als freie Mitarbeiterin, war es in irgendeiner Form einmal ein Thema für Sie, dass Sie gesagt haben: Da sitzt eine Chefin, mit der komme ich gar nicht klar und das ist ein Punkt, wo ich mich an ihr reibe und ich finde ei-

gentlich, dass sich eine Chefin anders verhalten sollte. Es gibt ja häufig Erwartungshaltungen, wenn eine Frau Chefin ist. Wurden Erwartungen an Sie herangetragen, wo Sie gesagt haben: Das will ich und kann ich eigentlich gar nicht, und haben Sie Erwartungen an andere Chefinnen gestellt?

Katja Kullmann:

Ich persönlich habe Chefinnen, so es sie gab und ich sie kennen lernen durfte, immer sehr geschätzt. Ich hatte da wahrscheinlich auch einfach Glück, denn – insofern bin ich auch Radikalfeministin – ich glaube natürlich nicht, dass Frauen per se die besseren Menschen sind. Ich bin circa zehn Jahre älter als Frau Köver, habe mein Volontariat bei der Deutschen Presse-Agentur abgeschlossen im Jahr 1997. Ich nenne deswegen das Jahr: In meiner Ausbildung bei der Nachrichtenagentur fiel ein Satz, den ich immer wieder zitiere und den ich auch immer wieder höre in Modulationen: Die frigide Fregatte – hat doch eh keinen abbekommen. Und damit beschrieben war damit eine der wenigen weiblichen Ressortleiterinnen. Im Verhältnis 10:1,5 gab es Frauen zu der Zeit, in der ich meine Ausbildung gemacht habe. Ich knüpfe ein bisschen an an das, was Frau Köver sagte. Die Hoffnung war, für die Frauenkohorte, die jetzt um die 40 ist, die ich mal „Generation Ally“ genannt hatte, dass wir das schon irgendwie schaffen. Wir sind jetzt die erste Frauengeneration, die ungebremst auch gefördert wurde von zu Hause, die die Mehrheit stellte bei den Abiturientinnen und es gab so ein Klima, das den Frauen so ein bisschen „anything goes“ versprach. Und nach 20 Jahren im Journalismus hat sich erstaunlicherweise überhaupt nichts geändert. Ich habe gerade zum Frauentag etwas für die Sächsische Zeitung geschrieben, was nicht online ist, und schrieb da auch: Man kann im Grunde seit 15 Jahren Text rausnehmen vom Vorjahr und ein bisschen updaten. Das ist das Schlimme, dass sich an diesen Machtverhältnissen nichts geändert hat. Die Frauen, die ich erlebt habe als Führungskräfte und auch mir vorgesetzt, waren immer extrem tolle Frauen, wahnsinnig charismatische Frauen, auch oft schon 15 Jahre älter als ich. Warum waren sie so sehr charismatisch und sehr eigenwillig? Weil sie noch viel stärker in einem anderen Klima haben kämpfen müssen. Ich habe von den „großen Schwestern“, wie ich sie nenne oder wie ich meine letzte Vorgesetzte auch nannte, wahnsinnig viel gelernt. Sehr oft waren das Frauen, die trotzdem auch eine Familie gegründet haben, also keineswegs „frigide Fregatte“. Ich glaube, durch diese Erfahrung ist mir einfach klar geworden, wie wichtig es ist, dass Frauen Fakten schaffen und natürlich als Führungskräfte vorhanden sind. Es geht vor allen Dingen um Gleichheit und gleiche Möglichkeiten. Mit einer gewissen Selbstverständlichkeit Stärke zu leben, zu führen, zu verhandeln, das alles kann man in Seminaren lernen, sich aneignen. Mir persönlich haben immer die leibhaftigen Beispiele geholfen. Als ich zuletzt Ressortleiterin war bei einem fürchterlichen Magazin – aus finanziellen Gründen –, hatte ich zwanzigjährige Praktikantinnen. Ich stellte fest, wie begierig die jungen Frauen sind und von Älteren hören wollen: Wie machst Du das? Wie sie einen betrachten als eine Mischung aus Vorbild oder Feindbild, wenn man zu streng ist. Und als Ältere wurde mir auch noch einmal bewusst, junge Journalistinnen suchen nach anderen Frauen, die das einfach machen und die sie gut finden können. Und manchmal finden sie



auch eine Chefin doof. Und genau da müssen wir hinkommen. Chefinnen müssen genauso doof sein dürfen wie männliche Chefs.

Mechthild Mäsker:

Werte wie Anerkennung, Macht oder auch dieses Entscheiderin sein. War das für Euch als Chefinnen oder auch für die Chefinnen, die Sie kennen gelernt haben, auch die gleiche Rolle oder hatte es die gleiche Bedeutung, wie das auch für männliche Chefs ist?

Katja Kullmann:

Das kann ich so nicht sagen, nein, eigentlich eher nicht. Die wenigen Frauen hatten immer diesen Einzelkämpferinnen-/Pionierinnencharakter noch um sich herum. Man hat, auch wenn man sich nach Feierabend zu einem Glas Wein getroffen hat, viele Geschichten gehört, die nicht nur mit Kompetenz zu tun haben, sondern auch immer über die Frauengeneration, die jetzt vielleicht über 50 ist, die ersten, die sich wirklich Macht erobert haben, sie haben einfach immer noch drei Kämpfe zusätzlich fechten müssen. Zur Qualifikation, die sie beweisen müssen, zur Leistungsbereitschaft usw. Sie haben eben immer noch diese Gläserne Decke mit beackern müssen. Und davon erzählen diese Frauen auch. Es sind eben Pionierinnen, die Frauen wie mich ausgebildet haben, die heute vielleicht schon kurz vor dem Ruhestand sind. Insofern würde ich sagen, das sind immer noch extrem starke Frauen, weil immer noch dieser Solitärinnencharakter da ist. Es sind immer noch Frauen, für die gilt: Eine der wenigen oder der Ausnahmefall oder „Ich bin eine von denen.“ Und wir müssen ja eigentlich da hinkommen, dass wir diese Geschichte gar nicht mehr mit erzählen. Mir ist nach über 20 Jahren Berufstätigkeit klar geworden, dass wir davon noch relativ weit entfernt sind. Insofern kann man von diesen Frauen als junge Journalistin immer doppelt und dreifach lernen, nämlich Qualifikation journalistischer Art und aus den Erzählungen von Kämpfen, die sie führen. Wenn es an die Etatverteilung geht in einem großen Verlagshaus haben sie dann eben mit den Schlipsträgern zu tun. Und da fechten dann zum Beispiel Chefredakteurinnen Kämpfe aus, von denen man auch als Ressortleiterin nicht direkt etwas mitbekommt. Und da lernt man dann sehr viel über Machtspielchen auch im Boys Club.

Mechthild Mäsker:

Frau Mika, jetzt müssten Ihnen gerade mehrfach die Ohren geklingelt haben, oder?

Bascha Mika:

Na klar, vor allen bei den Kämpfen um die Verteilung des Etats.

Mechthild Mäsker:

Diese Geldgeschichten sind schon enorm wichtig, oder? Haben Sie es manchmal sehr gehasst, Chefin zu sein und sich um so ein Zeug kümmern zu müssen? Viele Frauen schütteln das ein bisschen mit Ekel, Abscheu und Empörung ab.

Bascha Mika:

Nur bedingt, denn ich bin ja mal Bankerin gewesen. Ich musste rechnen lernen und das kann überhaupt nicht schaden. Als Chefredakteurin ist man eben auch zuständig für den Redaktionsetat. Bei der taz hatten die Chefredaktion und die Ressorts schon zugewiesene Etats, als in den anderen Printmedien die Ressortleiter noch nicht einmal wussten, wie man den Begriff Etat überhaupt buchstabiert. Die taz war finanziell immer klamm und das heißt natürlich auch, dass man sehr genau rechnen musste.

Selbstverständlich gab es Verteilungskämpfe und der Geschäftsführer bzw. die beiden Geschäftsführer waren Männer. Obwohl ich beide wirklich sehr schätze und auch sehr mag, waren es für mich die Männer, mit denen ich außer mit meinem Vater am meisten gebrüllt habe.

Mechthild Mäsker:

Ich muss gerade an eine Situation denken, die mir mit meinem Chef passiert ist, weil ich mich dabei so fürchterlich unsouverän gefühlt habe.

Bascha Mika:

Ach nein, ich bin eine zivilisierte Cholerikerin, ich brülle ganz selten zuerst, aber irgendwann geht es einfach nicht mehr. Der taz-Geschäftsführer heißt Kalle Ruch – und in der taz gab es immer den Spruch: „Existiert die taz noch trotz oder wegen Kalle?“, weil er von Anbeginn der taz dafür zuständig war, dass die taz auch ökonomisch überlebt. Ich bin natürlich der Meinung, dass die taz wegen Kalle Ruch überlebt hat, er macht seine Sache einfach großartig. Aber selbst wenn man jemanden schätzt, heißt es ja nicht, dass man seine Politik immer richtig finden muss. Man kann sich auch wohlfühlen, wenn man brüllt. Gegenüber Mitarbeitern mag ich das wegen des hierarchischen Gefälles gar nicht, da brülle ich erst, wenn sie anfangen. Aber Kalle und ich waren hierarchisch auf Augenhöhe, da habe ich auch manchmal als Erste losgelegt.

Mechthild Mäsker:

Würden Sie mit dem Chefredakteur des Spiegel gerne den Job tauschen?

Bascha Mika:

Wenn ich alle Freiheiten hätte, vieles im System umzubauen.

Mechthild Mäsker:

Was wir jetzt so ein bisschen angeschnitten haben in Sachen Finanzen – was natürlich ein ganz wichtiges Thema ist, die Frage: Wer geht wie mit Geld um und wie schätze ich denn meinen eigenen Wert ein und wofür kämpfe ich dann auch? Kämpfe ich dafür, Lob zu bekommen, kämpfe ich dafür, Anerkennung zu bekommen oder kämpfe ich dafür, dass auch mal die Kasse klingelt? Damit scheinen ja viele Frauen weiterhin Probleme zu haben. Würden Sie sagen, dass diese pekuniäre Geschichte etwas ist, wo Frauen nach wie vor einfach viel zu feige sind und sich nicht trauen, einmal strategisch vorbereitet in solche Gespräch zu gehen und auch Forderungen zu stellen?

Bascha Mika:

Das ist eine gute Frage an mich, denn ich bin genau das. Ich bin zwar Bankerin, kann wunderbar über Geld verhandeln und habe es über viele Jahre geschafft, unendlich viele Leute für die taz völlig umsonst arbeiten zu lassen – ich meine jetzt nicht Mitarbeiter, sondern Leute von außen, die uns unterstützt haben. Wenn es aber um mein eigenes Geld geht, kann ich gar nicht verhandeln. Was die Feigheit angeht: In meinem Buch beschäftige ich mich mit der Feigheit im privaten Bereich und ganz bewusst und nicht mit den strukturellen Rahmenbedingungen, zum Beispiel im Beruflichen. Denn darüber wissen wir ja alles, da haben wir ja kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Aber aufgrund einer typisch weiblichen Prägung und Erziehung - das liegt ja nicht in den Genen - spielen wir Frauen eben häufig auch in diesem Umfeld das Mädchenspielen, wie ich, wenn es ums Geld geht.

Mechthild Mäsker:

Also, Mädchen kämpfen nach wie vor nicht um das Taschengeld, während die Jungs sagen, ich brauche jetzt mal ein paar Euro...

Bascha Mika:

Ja, aber im Beruf wird es schwierig, vor allem wenn man als Freie arbeitet.

Chris Köver:

Es ist ja auch erstmal ein Klischee, aber eines, das ich tatsächlich auch immer wieder bei mir selbst, in meinem Umfeld und bei anderen Frauen beobachte. Ich glaube, es ist tatsächlich das Problem, dass Geld vielen Frauen einfach nicht wichtig genug ist.

Bascha Mika:

Oder peinlich.

Chris Köver:

Ja, das auch. Aber überhaupt erst mal nicht so wichtig. Nun arbeite ich noch in einem Bereich, in dem viele Leute aus Idealismus unterwegs sind. Ich habe generell den Eindruck, dass es eben nicht nur das Klischee ist, sondern dass es tatsächlich immer noch stimmt, dass es vielen Frauen eher um die Sache geht. Ihnen ist wichtig, was sie tun und mit ihrer Arbeit für bestimmte Dinge einzustehen oder etwas zu erreichen, anderen zu helfen, was auch immer. Und die Entlohnung ist nicht der wichtigste Motivator. Und da, denke ich immer bei mir selbst, muss ich mir einfach noch mehr Scheiben abschneiden bei den Männern oder von männlichen Verhaltensweisen. Es fühlt sich auch gut an, für die Arbeit, die man tut, auch angemessen bezahlt zu werden. Das ist auch eine Form von Wertschätzung. Ein wichtiges, nicht jedoch das einzige Ziel sollte sein, das auch stärker einzufordern und mehr im Blick zu behalten.

**Mechthild Mäsker:**

Katja Kullmann sagte zu Anfang, dass sie sich sozusagen „verkaufen“ musste, weil es dann finanziell gar nicht mehr ging und Unterhaltung machen musste. Viele von uns sind als freie Journalistinnen unterwegs, viele krebzen, das hat eine DJV-Studie ergeben, am untersten Existenzminimum. Sie kommen immer gerade jeden Monat irgendwie über die Runden. Irgendwann ist dann vielleicht tatsächlich Ende der Fahnenstange. Wo sind denn die Alarmzeichen, wo muss ich denn anfangen, mir Gedanken darüber zu machen, dass meine hehren Ansprüche und Werte und idealistischen Vorstellungen vielleicht dann auch irgendwann mal ein bisschen Geld in die Kasse bringen müssen, damit ich auch überleben kann?

Katja Kullmann:

Das ist wahrscheinlich subjektiv. Wenn das Geld immer weniger wird, sollte man früher reagieren und nicht verdrängen, dass Geld eben kein sehr attraktives Thema ist. Ich selbst habe es so gemacht wie viele Kollegen und habe die eisernen Reserven, die angelegt waren, mit Anfang 30 einfach angegriffen, weil ich nicht aufmucken woll-

te. Ich glaube generell, dass wir eine Prekarisierung der freien Arbeit haben, Lohn-dumping auf der einen Seite, Honorardumping auf der anderen, das ist der große Teppich, auf dem wir uns geschlechterübergreifend bewegen. Ich glaube, dass in der Tat genau hier diese Verhandlungsschwäche von Frauen sehr viel mit dem zu tun hat, was Sie gesagt haben. Mit dem Idealismus, dass man sozusagen die Freude darüber, einen klugen Text schreiben zu dürfen, plakativ ausgedrückt, oft größer ist als über 300 oder 500 Euro. Egal: Es macht mir Spaß, ich stehe mal wieder im Blatt X und bin im Internet lesbar, und das zahlt sich irgendwann aus. Es gibt zwei Sprüche, die mannigfach gesampelt werden: 1. Wir finden immer jemand, der es billiger macht und 2. Sie sind bei uns im Blatt, das ist für Ihr Renommee nicht schlecht. Ich muss immer lachen, aber diesen Running Gag gibt es ja. Ich bestätige alles, was die Kolleginnen gesagt haben zu Geld, und die Freien sind da doppelt freigesetzt in einer schwierigeren Lage. Ich glaube, dass bei Frauen womöglich noch ein Faktor zum Idealismus dazu kommt, eine andere Art noch einmal von Idealismus, gar nicht unbedingt inhaltlich. Zumindest für mich persönlich oder für die Frauen, mit denen ich mich im gleichaltrigen Plus-minus-fünf-Jahre-Bereich beschäftige: Der Faktor Autonomie, der schwer erkämpft wurde von unseren Vorgängerinnen. Ich habe vorhin schon die Ausbildung erwähnt, der Vergleich mit der eigenen Mutter-Biographie, das Bewusstsein, sich darüber eine sehr, sehr viel größere Welt potentiell erschließen zu können. Nicht im Sinne unbedingt von „Mein Haus, mein Auto, mein Boot“, sondern eben einen größeren Bildungshorizont zu haben, herumzukommen, Leute kennen zu lernen, eben nicht an den Herd gefesselt zu sein. Dieses sehr emanzipierte Ideal, das ganz wesentlich auf diesem Faktor Autonomie beruht, hat, glaube ich, ganz viel zu tun mit Stolz. Das hat zum Beispiel dazu geführt, dass ich selbst, als es immer schlimmer wurde, über die schlimmen Nuller-Jahre kein einziges Mal irgendwo fragen wollte, bei irgendeinem Amt oder nach einem Kredit für Existenzgründerinnen, den ich nebenbei gar nicht hätte haben können, denn so etwas gibt es gar nicht. Ich habe sozusagen das Bittstellen oder jemanden um Hilfe bitten, gerade als Frau, ganz weit von mir weg gehalten, weil ich wiederum den Stolz und die Autonomie und „Ich mache es anders“ so verinnerlicht hatte. Es gibt auch von der umgekehrten Seite einen gewissen Stolz, den man sich erarbeitet hat im Vergleich zur Muttergeneration, der dann den eigenen Narzissmus oder den Selbstwert auch unglaublich beschädigen kann. Und auch deshalb überspielen, glaube ich, Frauen, die eigentlich von der sehr starken Seite kommen, oft dieses Bitten-Betteln-Müssen, weil sie das autonome Selbstbild, das sie haben wollen, nicht unterschreiten wollen: Ich schaffe das schon. So machen wir es vom Idealismus von beiden Seiten her manchmal sehr schwer.

Mechthild Mäsker:

Frau Mika, haben Sie da einen Rat, wenn jemand in so einer Situation ist? Was würden Sie einer jungen Kollegin sagen, wenn sie dann vielleicht doch einmal rauslässt, dass es gerade so schwierig ist und dass sie nicht weiß, wohin sie sich wenden und was sie tun soll?

Bascha Mika:

Zur Autonomie gehört auch, frei über die Mittel zu entscheiden die ich einsetze und zu fragen, was wirklich nützlich ist. Dann kann ich dann zum Beispiel auch sagen: Weil ich autonom bin, kann ich auch auf Hilfe zurückgreifen. Hilfe kann man in Anspruch nehmen aus einer sehr souveränen Position heraus und eben nicht aus einer bittstellerischen. Wenn ich das Gefühl habe, ich bin es wert, dass man mir hilft, dann kann ich mir auch Hilfe organisieren. Zum Beispiel die Hilfe bei Existenzgründerge-

schichten, die es vom Arbeitsamt gibt. Das soll zwar jetzt reduziert werden, aber soweit ich weiß, gibt es vom Arbeitsamt ein Übergangsdarlehen.

Katja Kullmann:

Das gibt es auf jeden Fall, ich habe mal ein halbes Jahr Leistungen von der Arbeitsagentur erhalten. Man ist allerdings schnell bei Hartz IV und bekommt dann weder etwas von der Kreditanstalt für Wiederaufbau noch von anderer Seite. Ein Tipp: Es ist falsch, den Bezug von Hartz IV rauszuzögern. Ich bin damals hingegangen und die Dame, eine sehr nette Sachbearbeiterin, hat gesagt: „Sie hätten schon vor einem Jahr kommen können, Sie hätten viel mehr gespart haben können. Sind Sie bescheuert, dass Sie jetzt erst kommen, wo nichts mehr da ist?“ Ich bin hingegangen, als ich ganz am Boden war, genau das ist aber systemisch ein weiblicher Fehler gewesen.

Bascha Mika:

Ich würde gerne noch etwas zu der ökonomischen Situation sagen: Wir wissen ja alle, dass es in den vergangenen Jahren sehr schwer geworden ist, als Angestellt fest in eine Redaktion hinein zu kommen. Und zwar egal wo. Deswegen wählen viele jungen Journalisten und Journalistinnen das Arbeiten als Freie. Aber es gibt sehr viel mehr freie Frauen als freie Männer im Journalismus. Und eine ganze Reihe Frauen



sucht sich das selber aus und verschmäht eine Festanstellung, selbst wenn sie sich anbietet. Dafür gibt es viele verschiedene Gründe, Autonomie ist zum Beispiel ein Punkt. Aber ein Grund ist eben auch: Dann kann ich mir meine Zeit doch so viel besser einteilen und kann es besser mit der Familie vereinbaren. So denkt und handelt kein Mann! Wenn ein Mann mit einer festen Stelle finanziell und karrieremäßig besser fährt, nimmt er sie selbstverständlich. Frauen setzen andere Prioritäten und glauben, dass sie dann selbst entscheiden können, wie viel sie arbeiten und verdienen,. Aber das ist eine Milchmädchenrechnung. Erstens ist man als Freie – die in einer solchen Existenz arbeiten, wissen das – häufig noch mehr unter Druck. Und zweitens – da es ja auch um Macht geht – kein freier Journalist oder Journalistin wird irgendeine Position in einer Redaktion erreichen. Es sei denn, sie haben einen Namen und können es sich leisten, für eine Zeit mal

rauszugehen und dann immer wieder eingekauft zu werden. Aber in der Regel ist es doch ganz klar: Wenn wir als Frauen den Journalismus und die Medienwelt mitgestalten wollen, dann können wir das inhaltlich als Freie zwar sehr gut. Aber wenn es um die Veränderung der Strukturen geht, und unter denen leben wir ja alle, dann müssen wir in die Redaktionen. Deshalb versuche ich meinen Studentinnen, ich bin Co-Leiterin eines Studiengangs Kulturjournalismus, ganz deutlich zu machen: Klar, als Einstieg und wenn es nicht anders geht, müsst ihr vielleicht frei arbeiten. Aber wenn Ihr im Job was werden wollt, bitte nicht freiwillig wegen der Familie auf eine Festanstellung verzichten.

Mechthild Mäsker:

Wir haben einen weiteren Gast in unserem Fishbowl, bitteschön!

Gisela Goblirsch (Publikum):

Ich habe jetzt gerade zwei Workshops gehalten und habe festgestellt, dass nicht nur dort, sondern auch in der Beratungstätigkeit, die ich mache, folgendes passiert: Die Frauen sind sehr, sehr stolz darauf, autonom zu sein. Sie verdienen damit aber fast nichts, also sind sie autonom und fleißig. Dann sind sie autonom, fleißig und noch fleißiger. Dann autonom, fleißig, noch fleißiger, noch fleißiger, noch fleißiger. Und irgendwann hört das mit dem Autonomen auf. Allerdings erst dann, wenn sie in Hartz IV gezwungen werden, anstatt sich vorher eine Benchmark zu setzen und zu sagen: Bis zu einem gewissen Grad mache ich das und danach ganz rational, so toll meine Ideen und so toll mein Anspruch auch ist, eine Entscheidung zu treffen. Vorhin hat jemand in meinem Workshop gesagt: Wenn ich irgendwo hinein will in eine Redaktion, wie komme ich denn da überhaupt rein? Man nimmt mich ja als Volontärin nur dann, wenn ich praktisch nichts verlange. Dann arbeite ich lieber als Freie, irrigerweise in der Annahme, ich könnte mich in irgendeiner Form selbst verwirklichen oder meine Zeit einteilen oder sonst wie. Wie schaffe ich es, dass ich mit dem, was ich kann, tatsächlich den Schritt in die Redaktion hinein schaffe? Also nicht immer umsonst oder teilweise umsonst arbeite, sondern wie komme ich da rein? Meine Frage an Frau Mika: Worauf haben Sie denn Wert gelegt, wenn sich jemand bei Ihnen vorgestellt und gesagt hat, ich möchte gerne bei Ihnen anfangen?

Bascha Mika:

Ich fange einmal mit dem Negativbeispiel an, und das ist natürlich vom Geschlecht ganz unabhängig. Es gab Journalisten und Journalistinnen, die haben sich auf eine Ausschreibung in der taz beworben, auf eine Redaktionsstelle, und wussten noch nicht einmal, wie die taz als Blatt strukturiert ist. Sie wussten auch nicht, was an dem Tag in der Zeitung stand, obwohl es ab nachmittags oder abends im Internet nachzulesen ist und man eine Zeitung natürlich auch morgens kaufen und vor einem Bewerbungsgespräch durchsehen kann. Sie hatten sich keine Gedanken darüber gemacht, was sie selbst tun würden, um in dem Bereich, in dem sie arbeiten wollen, eigene kreative Duftmarken zu setzen, was in der taz besonders wichtig ist. Das gilt im Übrigen ähnlich auch für unseren Studiengang. Wir nehmen maximal 25 Leute pro Jahr auf, das Auswahlverfahren ist ähnlich wie an den Journalistenschulen, und am Schluss steht ein Auswahlgespräch mit der Prüfungskommission an. Und auch da geht es mir natürlich ganz extrem darum, dass junge Leute eine Vision davon haben, was sie wollen, welche Ziele sie im Journalismus haben. Und zwar nicht nur inhaltlich, sondern ich frage die jungen Frauen auch immer: Wo wollen Sie denn in zehn Jahren sein? Und meinen Sie, in den letzten Jahren hätten mehr als zwei gesagt: Ich will in irgendeinem Führungsjob sein? Die Frauen sagen immer: Ich stelle mir vor, in einer Redaktion zu arbeiten, und zwar in meinem Lieblingsbereich. Um noch einmal zurückzukommen auf das Bewerbungsgespräch: Man muss das Medium 150-prozentig kennen, den Bereich, in den man einsteigen will, muss man noch besser kennen. Man muss wissen, was ist an dem Tag los? Man muss wissen, welche Themen gerade diskutiert werden. Das haben wir Bewerber bei der taz immer gefragt, das frage ich auch die Studierenden, wenn sie sich bewerben. Zum Beispiel: Es läuft gerade die Documenta und Sie kriegen den Auftrag, einen Beitrag zu machen. Was machen Sie und wie? Daraus lässt sich ersehen, wie originell die Ideen sind. Das gehört alles zum Test dazu.

Mechthild Mäsker:

Sie sagten vorhin, dass das unabhängig vom Geschlecht ist. Ich habe es auch in Bewerbungsgesprächen schon erlebt, dass die Männer erschreckend unvorbereitet waren. Aber, so würde ich vermuten, sind es überwiegend die Frauen, die unvorbereiteter sind?

Bascha Mika:

Nein!

Mechthild Mäsker:

Die Männer?

Bascha Mika:

Weil sie häufiger mit einer größeren Arroganz an die Sache rangehen.

Mechthild Mäsker:

Vielleicht ist es dann tatsächlich die Mär. Ich habe mich ein bisschen gewundert, als ich dieses Erlebnis hatte, wo drei ganz wichtige Fernsehredakteure aus Hamburg sich auf einen Job beworben hatten, wo ich gedacht habe: Was passiert hier jetzt bitte gerade, nach dem Motto: Lübeck, nein, darauf habe ich mich nicht vorbereitet, dafür hatte ich keine Zeit, ich hatte gerade so ein wichtiges Projekt, auf Fragen zu Lübeck wie Schuldenstand und Themen gerade in der Region, konnte ich mich nicht weiter vorbereiten. Da habe ich mir natürlich auch gesagt: Der will offenbar gar nicht nach Lübeck, Punkt, fertig. Aber da war ich etwas erstaunt. Von den Frauen, die sich bewerben, hätte ich das eher erwartet.

Ursula von Gadow (Publikum):

Ich hatte über viele Jahre eine Beratungsstelle für Frauen, Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung und Bewerbung. Die Frauen hatten natürlich auch Söhne, die ihr Studium beendet oder gerade das Abitur gemacht haben, und Männer. Sie haben mich dann gebeten, ob ich nicht ab und zu mal die Beratung für diese Männer übernehmen sollte. Wir haben das auch trainiert. Zuerst einmal waren sie fast alle beratungsresistent, sie haben sich zum Teil gedemütigt gefühlt, dass sie sich etwas sagen lassen müssen. Jetzt gar nicht unbedingt von einer Frau, aber allgemein. Man hat dann Vorbereitungen für die Gespräche getroffen und hat sie etwas trainiert. Es waren verschiedene Berufsgruppen. In einigen kennt man sich ja auch als Frau aus, wenn es um die Technik geht weniger. Sie haben alle gesagt: Na, wenn der mich sieht, dann nimmt der mich bestimmt schon. Und es waren ganz normal gebildete Männer. Sie denken, sie überzeugen manche mit ihrer Präsenz. Ich würde das nicht auf alle beziehen, aber ich bin froh, dass ich eine Frauenberatungsstelle hatte, weil das ganz andere Gespräch waren und eine ganz andere Beratung als mit einigen Männern. Ich muss einige auch in Schutz nehmen, aber es sieht wirklich anders aus.

Gisela Goblirsch:

Ich erinnere mich jetzt gerade, als Sie gesagt haben in Bezug auf Bewerbungen von Studenten: Ein Student hat einmal bei uns in einem Bewerbungsgespräch gesessen und da ging es darum, warum er auf die Akademie geht, warum will er da hin und was kann er uns bieten? Er hat eine geniale Antwort gegeben: „Ich biete Euch, dass ich der Beste werde in diesem Jahrgang und ich nehme Euch mit. Ich kommuniziere das, wo ich ausgebildet worden bin und dass ich verdammt gut bin.“ Natürlich war er drin. Das habe ich von einer Frau nie erlebt. Sie sagen immer: Ich möchte gerne, ich

will, es wäre schön usw. Aber zu sagen: Ihr wollt ja auch etwas von mir und ich nehme Euch mit, über mich könnt Ihr gut werden, ist ein prima Grundgedanke und ich glaube, Frau muss lernen, dass sie das sagt.

Ursula von Gadow:

Ich berate jetzt auch ehrenamtlich Alleinerziehende, auch Mütter mit Partner und Migrantinnen. Sie können sich gar nicht vorstellen, was da für ein großes Potential zu Hause sitzt und einfach Angst hat, die Initiative zu ergreifen. Sie sprechen normal gut Deutsch, schriftlich sind sie vielleicht nicht ganz so gut. Aber eine Verkäuferin muss das auch nicht können. Aber wenn Sie die Bewerbung sehen, ein Anschreiben ist nicht ganz so einfach, und wenn Sie diese ganzen Bewerbungen dann übernehmen, also Anschreiben, Struktur, Foto, Empfehlungen usw., dann werden Sie plötzlich eingeladen ins Gespräch. Eine Portugiesin, 40 Jahre alt, lebte schon zehn Jahre in Deutschland und hatte immer irgendwelche Hilfsjobs gemacht, zeitweise lebte sie von Hartz IV. Ich habe ihr alles geschrieben inklusive Fotoberatung und habe gesagt: So, jetzt nehmen Sie die Mappe unter dem Arm und dann gehen Sie und gucken sich Geschäfte an. Wenn Ihnen etwas gefällt, fragen Sie einfach nach Möglichkeit die Leiterin. Sie ist in einer Kinderboutique gelandet, mit der Mappe unter dem Arm. Sie konnte sich gleich vorstellen und hat jetzt eine Festanstellung, 40-Stunden-Woche, unbefristet. Da ist ein großes Potential, wo wir verstärkt unterstützend eingreifen müssen. Auch bei den Alleinerziehenden, die den Mut oft schon verloren haben, die sagen: Ich bin seit drei Jahren raus, was mache ich jetzt? Das geht bis zur Weiterbildungsberatung, die sie oft gar nicht brauchen. Was lese ich immer: Zwei Kinder, 15 Monate, drei Jahre, Hausfrau und Mutter. Besser klingt, wie ich geschrieben habe: Aktive Elternzeit, Subtitel: Managerin eines kleinen Familienunternehmens. Der Direktor des Frauenhofer Instituts hat gesagt: Wissen Sie, ich habe Sie eingeladen, weil ich das so etwas von witzig fand. Diese kleinen Worte waren oft entscheidend, dass die Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.

Petra Hoffknecht (Publikum):

Frau Mika, ich möchte Ihnen gerne widersprechen oder einen Impuls geben in die Richtung, was freie Tätigkeiten von Journalistinnen, die – wie jetzt in meinem Fall – Mütter geworden sind. Ich nehme mich jetzt einmal selbst als Beispiel. Ich war zwölf Jahre fest angestellt, habe in dieser Zeit drei Kinder bekommen und habe jetzt freiwillig den Schritt gewählt, frei zu arbeiten. Gründe waren einmal das zeitlich besser hinzubekommen und zum anderen, dass ich nach den ersten beiden Kindern bei meinem Arbeitgeber in Teilzeit gearbeitet habe. Sie glauben gar nicht, wie langweilig das ist, was da nur noch übrig bleibt an Themen. Nur die Themen, die nicht tagesaktuell sind, nur die Verbraucherseiten, nur die Seiten, die sowieso kaum jemand liest, weil sie ganz hinten stehen. Das macht auf Dauer keinen Spaß und da entwickelt man sich auch überhaupt nicht weiter. Gerade nicht, wenn man die Zeit doch ein bisschen mehr erkämpfen muss, als wenn zu Hause niemand ist, der sagt: Wo gehst Du denn jetzt hin und was machst Du dann mit mir? Von daher diese bewusste Wahl, mit den Kontakten, die man hat, rauszugehen und sich weiterzuentwickeln, auch themenmäßig. Da kann man natürlich sagen: Klar, das macht der Mann nicht. Das hat zum einen ökonomische Gründe, es lebt sich einfach viel angenehmer mit dem höheren festen Gehalt. Auf der anderen Seite muss ich aber auch sagen, wenn Frauen auf diese Haltung stoßen, das ist dumm, was Ihr macht, und diese Haltung kommt von Frauen, dann finde ich das sehr schade. Leute, die wie Sie an den Positionen sitzen, die die Tür ggf. wieder aufmachen könnten, könnten das doch eigentlich auch tun und damit die Situation ein bisschen entschärfen.

Bascha Mika:

Ich würde ja auch nicht sagen, dass diese Frauen dumm sind, darum geht es überhaupt nicht. Es geht um die Frage: Denken sie ihr Leben tatsächlich von hinten her? Treffen sie an diesem Punkt Entscheidungen, zu denen sie auch später noch stehen können? Das stammt übrigens nicht von mir, sondern von Jutta Almdinger. Sie hat im vergangenen Jahr eine große Studie gemacht über die Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Frauen. Einerseits sind wir Journalistinnen als Freie ja auch noch privilegiert. Es gibt ja wirklich viele Sachen, die man als Freie toll machen kann. Und ich bestreite überhaupt nicht, dass es Situationen gibt, wo es sinnvoll sein kann. Zumal – wie Sie es schildern – dass Sie dann plötzlich auf Teilzeit in eine uninteressante Ecke abgeschoben werden. Das passiert ja in vielen Unternehmen. Das liegt an den Unternehmensstrukturen und auch an den Chefs, in der Regel sind das ja immer noch Männer. In der taz war das überhaupt nicht vorstellbar, weil jede Form von Teilzeit und übrigens auch jede Form von Einstieg nach einer Kinderpause möglich ist. Es gab Stellen bis zu 0,1. Ich sage Ihnen nicht, was das an Mehrarbeit für Ressortleitung, Chefredaktion usw. bedeutet. Ich finde, es gehört sich einfach für ein modernes Unternehmen. Das muss man alles möglich machen. Aber die Frage ist doch, funktioniert dieses freie Leben, damit man sich selbst und die Kinder ernähren kann, wenn man plötzlich ohne Partner dasteht? Und was ich nicht verstehe, das hat aber jetzt nichts mit Journalismus zu tun: Natürlich kann es super angenehm sein, Teilzeit zu arbeiten. Wir müssen uns doch nicht totschießen. Aber wir sagen ja ganz häufig: Wir machen das wegen der Familie, wir machen das wegen der Kinder, um mehr Zeit zu haben für sie und entlasten unsere Männer übrigens dann häufig zu 150 Prozent von jeder Familienverpflichtung. Und häufig reduzieren wir dann so weit zu Gunsten der Kinder, dass, wenn tatsächlich etwas passiert, wir sie noch nicht einmal ernähren können. Was ist das denn für eine Art von Fürsorge? Das finde ich einfach zu kurz gedacht. Und auf der anderen Seite - und darum geht es mir auch und das alles hat gar nichts mit Dummheit zu tun, sondern mit Entscheidungen: Wir können uns als Frauen nicht darüber beklagen, dass wir in den Medien so blöd dastehen, wie wir dastehen, nämlich mit einer Führungsquote, die komplett lächerlich ist, wenn wir nicht auch bereit sind, in den Medien zu bleiben und nicht als Freie rauszugehen. Das heißt noch lange nicht, dass die Strukturen uns da nicht noch genügend Steine in den Weg legen.

Chris Köver:

Ich sehe diesen Punkt, den Sie ansprechen, und glaube, dass es sehr wichtig ist, sich diese Machtposition in den Unternehmen zu erkämpfen. Dafür reicht es aber leider nicht, in den Redaktionen zu bleiben. Dafür gibt es ja eindrucksvolle Beispiele aus Hamburger Verlagshäusern, wo, wenn man in die Redaktionsstrukturen schaut, zu 50 Prozent oder mehr sehr, sehr fähige Redakteurinnen sitzen, die aber alle nach wie vor auf den Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Das ist ja genau das, was im Moment mit dieser Pro-Quoten-Aktion passiert, die ich für sehr wichtig halte. Aber es wird sich nicht von selber verändern und das kann auch oft die Einzelne nicht verändern dadurch, dass sie sich als Einzelne versucht durchzuboxen, sondern das erfordert dann auch genau diese Form von gemeinsamer politischer Aktion, die jetzt gerade stattfindet.

Bascha Mika:

Natürlich, deswegen haben wir sie auch beide unterschrieben. Das versteht sich von selbst. Ich komme aus einem Unternehmen, das als erster Betrieb dieser Republik

eine Fifty-fifty-Quote eingeführt hat. Und ich finde sowieso, dass wir über eine 50:50-Quote reden sollten und nicht nur über 30%.

Publikum:

Ich bin sehr dankbar, dass die Diskussion auf diese Ebene gekommen ist. Ich habe mich eigentlich hier hingestellt, um Sie darauf zu bringen, aber nun ist sie von alleine da hingekommen. Ich wollte auch Frau Kullmann da noch einmal um ihr Statement bitten. Ich habe manchmal die Sorge, auch seit 30 Jahren im Beruf von der fest angestellten zur freien Journalistin, was allerdings auch einigen Umzügen geschuldet war, dass im Moment der Trend so aussieht: Du musst nur das richtige Kleid anziehen, die richtige Visitenkarte haben, die richtige Bewerbung schreiben und schon klappt die ganze Geschichte. Nichts gegen Coaching, ich finde es absolut sinnvoll, aber es hat seine Grenzen. Gerade wegen der Strukturen, gegen die man da zu kämpfen hat. Und Frau Kullmann, ich wollte Sie fragen: Ich habe Ihr Buch „Echtleben“ gelesen und soweit ich mich erinnere, beschreiben Sie darin auch diesen Prozess hin von der individuellen Lebensweise, dass es ja auch chic sein kann, von Projekt zu Projekt zu leben, das ist das, was Sie auch als Autonomie bezeichnet haben, hin zu der Erkenntnis, dass dieses Lebensgefühl, das Sie als junge Journalistin hatten, mal dieses Projekt anfangen, mal jenes, dann mal das Buch schreiben, dass das auch seine Grenzen hat und dass Sie dann genau auf diese Strukturen gekommen sind. Für mich, ich bin ja auch aus gutem Grund im DJV, der nicht nur ein Verband, sondern auch eine Gewerkschaft ist und gegen solche Strukturen kämpft, fällt dann auch dieses Stichwort Solidarität, was können wir zusammen dagegen tun? Die Aktion Pro Quote ist so etwas und ich finde es absolut wichtig, über weitere solcher Aktionen nachzudenken, nicht nur über individuelles Coaching. Frauen sollen mutiger sein und sie sollen sich auch solidarisieren.

Birgit Wahrenburg-Jähnke (Publikum):

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, jetzt wo ich neben Ihnen sitzen kann, noch einmal auf das Buch zurück zu kommen. Ich selber fand es für mich eine Offenbarung. Ich fand es nicht in allen Punkten unterschreibenswert, aber ich habe selber mit zwei Söhnen schnell wieder Vollzeit gearbeitet in Führungsposition und es ist so eine einsame Veranstaltung. Im Kindergarten-, Schulkreis usw. sieht man ganz andere Modelle, dass man sich selber ein bisschen als Exot fühlt. Dann habe ich aber gesehen, das Buch hat unwahrscheinliche Kontroversen ausgelöst. Ein paar Wochen gab es ja keine Talkshow ohne feindselige Anwürfe, die mich gewundert haben. Wo kam auf einmal diese Bissigkeit her? Stimmen Sie zu, ist es so, dass Frauen sich selber in eine Position bringen, wo sie sagen: Ach nein, lieber doch nicht, und dann am Ende sehen, dass sie sich in eine Falle manövriert haben?

Chris Köver:

Wenn man sich das Buch von Frau Mika durchliest, was viele nicht wirklich getan haben, sondern sich eher an dem provokanten Titel und dem Klappentext aufgehängt haben, merkt man auch, das ist ja in dem Buch nur eine bewusste spitze Formulierung und eine gewisse Strategie, provokant diese These zu formulieren. Es wird klar, dass Bascha Mika nicht schreibt, die Frauen sind schuld, sondern dass die strukturellen Benachteiligungen absolut anerkannt werden. Dass zusätzlich diese private Ebene eröffnet wird, fand ich wichtig. Denn ich hatte den Eindruck, dass das in der Kritik sehr häufig einfach weggelassen wurde und ganz stark vereinfacht wurde auf: die Frauen sind schuld und was bringt es, wenn wir uns selber noch von hinten ins Knie treten? Was ich wichtig finde, ist zu sagen, dass es überhaupt nicht ge-

gen die individuellen Entscheidungen von einzelnen Frauen in bestimmten Lebenssituationen geht. Aber ich finde es wichtig darauf hinzuweisen – und das versuchen wir auch immer wieder im Missy Magazine – dass wir es nicht ignorieren können, dass es strukturelle Häufungen gibt und dass wir uns schon fragen müssen: Was hat das zu bedeuten? Natürlich können wir oder kann ich, jede für sich selbst, sagen, meine Lebenssituation sieht im Moment so oder so aus und irgendwie halb aus dem Bauch heraus oder, wenn ich mir jetzt überlege, was wünsche ich mir, würde ich es jetzt so machen, nämlich zum Beispiel auf Teilzeit reduzieren, weil ich gerne mehr Zeit mit meinen Kindern verbringen möchte oder meinem Lebenspartner hinterher ziehen an seinen nächsten Job-Standort, wo immer dieser ist. Und ich finde tatsächlich, und das ist das Einzige, was ich noch einfordere von Frauen, zumindest zuzugestehen und sich bewusst zu machen, einerseits das Individuelle und das Überindividuelle zusammen zu denken. Das ist jetzt für mich die gerade individuell am sinnvollsten erscheinende Entscheidung, aber es scheint ja tatsächlich ein Weg zu sein, den überproportional viele andere Frauen in meiner Lebenssituation auch gehen. Womit hängt das vielleicht zusammen, was sind die strukturellen Bedingungen, und ich denke, da spielen ganz viele Faktoren eine Rolle. Und da wird eben dieser kulturelle und popkulturelle Bereich so wichtig. Deswegen machen wir das Heft ja auch vor allem zu diesen Themen, und ich glaube, dass es ganz viel mit sehr, sehr tief verankerten Vorstellungen von Frau-sein, Mannsein, Muttersein, Vatersein in unserer Gesellschaft zu tun hat, wo Deutschland ja immer noch eine eher traurige Sonderrolle einnimmt. Und das ist tatsächlich so. Es gibt wirklich diese Ebenen, es gibt auch Dinge, die weiß auch ich rational, da müsste ich mich jetzt eigentlich anders verhalten und mein Herz und mein Bauch ziehen mich dann vielleicht in eine andere Richtung. Aber wenn ich das rational schon mal weiß, dann wird es vielleicht meine Entscheidung, dann trotzdem beeinflussend: Okay, wenn ich jetzt diesen Weg gebe, dann weiß ich um die Falle und ich weiß um die Gefahren und bewahre sie sehr, sehr stark im Kopf, wenn ich mich dafür entscheide. Man darf sich nicht auf eine naive Position zurückziehen und sagen: Das ist für mich jetzt gerade so gut. Eine individuelle Entscheidung ist immer eine individuelle Entscheidung, aber es gibt eben auch die andere Ebene.

Bascha Mika:

Das ist auch ein wichtiger Weg, um aus der Vereinzelung rauszukommen, auch aus dem vereinzelt Denken. Denn genauso wie Sie das eben beschrieben haben, argumentieren viele Frauen: Ich habe Wochen und Monate mit meinem Liebsten diskutiert und dann haben wir ganz individuell eine Entscheidung getroffen, die auf unsere Lebenssituation zugeschnitten ist, sagen Sie. Nur zufällig ist diese Entscheidung genauso wie die bei 90 Prozent der anderen Frauen. Es geht tatsächlich darum zu merken: Wo folge ich denn mit meiner angeblich individuellen Entscheidung überindividuellen Mustern?

Wir haben ja trotzdem an vielen Stellen die Wahl. Wir können uns ja dagegen entscheiden, aber der Druck, die Zwänge, die Rollenvorstellungen, die ja immer noch wahnsinnig stark in unserer Gesellschaft herrschen und an der Oberfläche immer so schön weggequatscht werden, als wären sie gar nicht mehr da, die üben natürlich einen unendlichen Druck auf die Frauen aus. Trotzdem haben wir noch eine Wahl. Das ist aber verdammt schwer, das überindividuelle Muster zu erkennen. Indem ich aber dem Muster, der Rolle folge – wir sind ja auch gesellschaftliche Wesen – unterstütze ich gerade die männlich dominierte Gesellschaft, denn ich mache genau das, was sie von mir erwartet.

Miriam Scharlibbe (Publikum):

Genau auf dieses Beispiel wollte ich auch eingehen, weil ich das lebhaftig vor etwa einem Dreiviertel Jahr erlebt habe. Da war ich auf einer Lesung, die Sie im tiefsten ostwestfälischen Teutoburger Wald gehalten haben, in einer ganz klassischen kleinen Buchhandlung, wo, 60 bis 70 Frauen und drei Männer waren, die zwar alle mit großen Augen und begeistert zugehört haben. Als es dann in die Diskussionsrunde ging und Sie dann auch die etwas provokanteren Statements ausgepackt haben, haben sie dann ganz betreten geguckt, weil eine Frau sich ereifert hat zu sagen: Moment, das ist gemein, das können Sie so nicht sagen, ich habe das ganz bewusst für mich selbst entschieden. Und es gab einen Riesenaufbruch und alle haben gesagt: Ja, das war bei mir auch so. Und Sie haben gesagt: Aha, das war bei Ihnen allen also so? Sie haben sich freiwillig entschieden, dass Sie zurückfahren und Ihr Mann macht das? Das fand ich sehr interessant, weil daraus gute Gespräche entstanden sind. Ich kann nur sagen, dass ich glaube, dass es nicht nur ein Problem der Generation zum Beispiel meiner Mutter, sondern ich merke, dass es bei ehemaligen Studienkolleginnen ähnlich ist. Ich habe das jetzt erlebt, bin aus diesem tiefsten Ostwestfalen vor zwei Monaten nach Hamburg gezogen, pendele, weil mein Partner in Süddeutschland arbeitet. Ich im Norden und so trifft man sich am Wochenende in der Mitte. Sie glauben gar nicht, wie oft ich gefragt worden bin: So eine krasse Fernbeziehung, wie machen Sie das denn? Wie lange wollt Ihr das denn machen, später mal Familie? Und ich habe geantwortet: Ja, aber er ist ja auch nicht zu Hause. Wenn ich jetzt da bleiben würde, wäre ich von montags bis freitags allein und würde auf ihn warten. Dann kann ich in der Zeit doch allein in Hamburg sein. Nicht ein einziges Mal ist er in den letzten fünf Jahren gefragt worden, wie das denn für seine Freundin ist, dass er immer für Projekte weiter weg reist.

Chris Köver:

Das ist ja nach wie vor so, dass ein Mann, der ein Kind bekommt, in den seltensten Fällen vom Arbeitgeber darauf angesprochen wird, wie er denn plant, dies mit seinem Beruf zu vereinbaren. Die Frage stellt sich einfach nicht. Diese Veränderung geht nach meinem Eindruck sehr langsam vonstatten.

Miriam Scharlibbe:

Ich möchte dennoch auf das, was eben hier angesprochen wurde, noch einmal zurückkommen. Ich für mich persönlich finde es sehr schön, frei zu arbeiten, das ist aber nicht mein Lebensziel. Und ich stelle fest, dass Kommilitoninnen teilweise Angebote von der einzigen Tageszeitung vor Ort angenommen haben mit dem Wissen, dass sie sich dafür in eine Maschinerie begeben, wo sie, auch wenn sie übernommen werden wollen, immer jedes Angebot annehmen müssen, so schlecht es auch ist, und ich gesagt habe: Ich gehe diesen Weg nicht. Der andere Weg ist natürlich schwieriger, aber deswegen halte ich auch diesen Appell an Frauen, die in Positionen sitzen wichtig, andere Frauen zu fördern und zu gucken, dass man sich nicht von Praktikum zu Praktikum hangelt, von einem Auftrag zum nächsten, sondern irgendwann auch einmal die Chance hat Fuß zu fassen.

Katja Kullmann:

Da bin ich jetzt wiederum Pessimistin, gerade für den Bereich Medien. Ich finde es toll, was Frau Mika gesagt hat und was Sie jetzt sagen. Eigentlich müssen wir da rein, um auch die Strukturen zu verändern. Aber ich glaube, der Journalismus wird das Problem haben, dass es die Strukturen so kaum noch geben wird. Selber habe

ich das im Jahreszeiten-Verlag, das ist der Verlag in Hamburg, in dem ich zuletzt tätig sein durfte, gesehen. Er hat als erster Verlag weltweit oder im deutschsprachigen Raum, tatsächlich zwölf, 15 Magazine erstellt nur mit so genannten „Creative-Core-Teams“, also einer Chefin oder einem Chef und vier Ressortleitern. Und alle anderen Kolleginnen wurden outgesourct, dürfen jetzt natürlich frei mit uns arbeiten und wir müssen ein bisschen gucken mit Scheinselbstständigkeit, ein bisschen Pause mit-tendrin. Das ist das Modell, das dieser Hardcore-Verlag durchgesetzt hat, sozusagen als Avantgarde. Es wäre eine strategische Überlegung, auf die ich noch keinerlei Antwort habe: Wenn Outsourcing und freies Unternehmerintum strukturell eher fortschreitet im Journalismus und diese Betriebsstätten gar nicht mehr so gegeben sein werden, wie können Frauen dann, wenn sie trotzdem Etats mitbestimmen wollen, wenn sie auch Themen setzen und Sprachbilder mitgestalten wollen, wie könnte man sich dazu als Journalistin verhalten? Wenn wir all diese Agenden, die wir hier umrissen haben, die wir gerne als Frauen im Journalismus durchsetzen würden, wie könnte das funktionieren in einem freigesetzten, ortlosen Onlinejournalismus. Das finde ich ganz schwierig zu beantworten.

Mechthild Mäsker:

Oder wir gründen alle unsere eigene Zeitung, wie das uns eine Kollegin aus Hamburg angeraten hat, als sie die Einladung zum Kongress erhalten hatte. Wo sie sich über dieses ewig gestrige Thema beklagte und sagte, wenn wir in der Situation seien, dann müssen wir eben unsere eigene Zeitung machen.

Chris Köver:

Das kann ich aus finanziellen Gründen auch nur bedingt empfehlen. Ist toll, aber was die finanzielle Absicherung angeht...

Mechthild Mäsker:

Online-Journalismus ist ja nun auch einmal keine Goldgrube. Das wissen viele, die in diesem Metier unterwegs sind, oder, Frau Mika?

Bascha Mika:

Nein! Aber was mir noch viel mehr Sorgen macht, ist, dass der Online-Journalismus absolut männerdominiert ist. Da arbeiten in Onlineredaktionen wie zum Beispiel bei der FAZ nur knapp 20 Prozent Frauen. Im Durchschnitt gibt es in den Onlineredaktionen von zehn untersuchten Nachrichtenportalen nicht mehr als ein Viertel Frauen.

Chris Köver:

Das finde ich jetzt interessant, weil bei Zeit-Online und auch beim Tagesspiegel-Online habe ich den Eindruck, dass es eben nicht so ist. Da hatte ich eher den Eindruck, es ist auch dort – wie so oft in der Branche: Je schlechter die Bezahlung, um so einfacher, bereitwilliger kommen auch dann junge Kolleginnen da rein.

Bascha Mika:

Wenn es Hierarchiestufen gibt, wo es besser bezahlt Jobs im Onlinebereich gibt und die Zuarbeiten von den Frauen erledigt werden, dann ist es wahrscheinlich so. Aber die von mir erwähnte Untersuchung ist ziemlich neu, bezog sich auf zehn Nachrichtenportale, und die Zahlen sind ganz erschreckend. Das finde ich deswegen so schlimm, weil es hier um einen Zukunftsbereich geht. Und wenn man sich vorstellt, dass ein großer Teil des Journalismus sich bald nur noch im Netz abspielen wird und wir als Frauen schon wieder nicht den Fuß in der Tür haben... Bei dieser Untersu-

chung wurde natürlich auch überlegt, woran das liegen kann, dass Männer vielleicht stärker technikaffin sind.

Publikum:

Ich möchte das ganz kurz sehr heftig unterstützen. Denn ich finde das so was von erschreckend und ich habe genau das Gefühl, dass es kein Zufall ist. Auf den großen Technikkessen, überall dort, wo über Digital Content gesprochen wird, sind nur Männer. Wenn man sich diese Podien anguckt, sind dort 100 Prozent Männer. Wenn man sich die Trauben um die Stände ansieht, sind es 95 Prozent Männer, und das fand ich in den letzten zwei, drei Jahren sehr erschreckend.

Chris Köver:

Auf der CeBit bin ich der ersten Frau, die mir entgegen kam, um den Hals gefallen.

Bascha Mika:

Es gibt zwei, drei Frauen im Onlinejournalismus, die immer wieder genannt werden. Mercedes Bunz zum Beispiel, die aber inzwischen auch nicht mehr fest in einer Redaktion arbeitet, sondern in London als Beraterin, und zwei, drei andere Frauen. Und damit ist Schluss.

Mechthild Mäsker:

Deswegen waren wir ja so froh, dass wir die Kolleginnen Mülherr und Lauer kennen gelernt hatten, beides Frauen, die sich in diesem Metier sehr gut auskennen und die wissen, wie man diese Fähigkeiten im Journalismus nutzen kann. Und mir hilft die Erklärung von Frauen immer eher als die umstandsmeierischen und völlig theoretischen Erklärungen zu diesen Bereichen, die mir die Männer liefern. Da frage ich mich immer: Warum muss ich irgendwelche Hintergründe über irgendwelche Kapazitäten meines Computers lernen, nur um irgendwelche Tools nutzen zu können? Manchmal muss der Zugang einfach anders sein.

Kerstin Fritzsche (Publikum):

Online war das Stichwort für mich. Ich arbeite als Onlineredakteurin im Medienhaus Südhessen in Darmstadt. Wir sind vier hauptamtliche Redakteure, davon zwei Frauen und meine Kollegin ist die technische Redakteurin. Für uns trifft es Gott sei Dank nicht zu. Grundsätzlich ist es aber tatsächlich ein Problem – ich kenne diese Studie auch. Es ist ein Problem im Onlinebereich, dass da viel zu wenige Frauen sind. Meiner Meinung nach ist es aber ein grundsätzliches Problem, wenn wir uns die Frage stellen: Machen wir da noch Qualitätsjournalismus und was machen wir wie, für welche Kanäle? Grundsätzlich gibt es überhaupt keine Stellen mehr. Wir arbeiten als Pauschalisten, Sie haben das Beispiel FAZ.net genannt. Die haben kaum noch richtige Redakteursstellen. Das sind alles Pauschalisten. Da arbeiten dann Studenten oder Absolventen, zum Beispiel vom Diburger Onlinejournalismus-Studiengang. Die haben dann krasse Schichten, die machen die Nacht- und Wochenendschichten, also die, die die wenigen etablierten Redakteure nicht machen wollen, weil sie natürlich bequem geworden sind. Ich sehe das als ein grundsätzliches und nicht unbedingt geschlechtsspezifisches Problem. Ein anderer Punkt ist, Sie sprachen von Weiterbildung und Sachen erklären, da kommt natürlich auch die weibliche Zurückhaltung durch. Männer spielen sich in den eigenen Reihen beim Besser Online-Kongress viel geschickter in den Vordergrund. Sie sind diejenigen, die sofort bei jeder Gelegenheit einen Blog machen und sagen: Damit kenne ich mich aus. Hier möchte ich auch für mehr Mut plädieren, eigene Dinge zu machen oder sich in Klein-

gruppen zusammen zu schließen. Man kann im eigenen Bereich schon anfangen, das Wissen zu teilen und weiterzugeben. Anders geht es nicht.

Chris Köver:

Ich möchte gerne noch einmal auf die Mädchenmannschaft hinweisen. Ich weiß nicht, ob es alle kennen: Gruppenblog maedchenmannschaft.net, wo es genau um diese Art von Vernetzung geht und wo sich Frauen, die bloggen, untereinander vernetzen. Und es gibt noch eine andere Website mit dem Namen girlscanblog. Sehr empfehlenswert ist auch die Website Girls Can Blog, auf der die Bloggerin und Social Media Expertin Annina Luzie Schmid regelmäßig spannende neue Blogs von Frauen und Mädchen vorstellt - ein guter Ort, um neue Blogs zu entdecken (<http://girlsblogtoo.blogspot.com>). Frauen bloggen inzwischen in hoher Zahl und sehr bereitwillig. Nur hat man auch da wieder das Phänomen, dass Blogs von Frauen weniger wahrgenommen und weniger häufig gelesen werden als die der Autoren, was teilweise mit der Themensetzung zu tun hat, aber auch mit fehlender Vernetzung untereinander.

Mechthild Mäsker:

Und vielleicht auch mit fehlender Rampensaumentalität. Sollten wir uns davon vielleicht zumindest ein bisschen was abgucken, es muss ja nicht gleich so extrem sein?

Kerstin Fritzsche:

Vielleicht muss sich auch die Ausbildung ändern? In traditionellen regionalen Verlagshäusern ist Crossmedia ein Schlagwort, das nicht so richtig gefüllt werden kann, leider auch bei uns. Wir nähern uns dem sehr langsam an und sind mindestens drei Jahre hinterher.

Harriet Langanke (Publikum):

Die Diskussion hat jetzt gerade eine Wendung genommen. Als ich aufgestanden und hergekommen bin, war ich sehr hilflos und fühlte mich überfordert. Ich sitze seit zehn Jahren hier in Köln im eigenen Redaktionsbüro und krebse mehr oder weniger am Existenzminimum rum. Ich habe Frau Kullmanns Fragen gehört und habe genau dieselben. Ich habe hier gesessen und gedacht, das kann doch nicht wahr sein, dass wir auf der einen Seite hier sitzen und uns in sehr tollen Workshops fortbilden lassen, wie wir auch mit den Jungs spielen, nach deren Regeln, also systemimmanent das alles lernen – wie wir uns geschickt bewerben, wie wir unser Geld anlegen, auf der anderen Seite sagen, wir wollen aber das System verändern, wir wollen eine andere Struktur haben und wir sitzen hier – 150 Frauen, die journalistisch, publizistisch arbeiten – wir stellen doch eine Macht dar. Wir haben doch Einfluss, wir recherchieren Themen, wir kriegen Themenvorschläge durch. Eben war dieses Beispiel Online, das müssen wir nutzen, wenn wir dann da Möglichkeiten haben. Während ich eben nach vorne kam und dachte, ich fühle mich völlig überfordert in der Situation, nach den Regeln spielen zu müssen, sie gleichzeitig ändern zu müssen. Ich weiß gar nicht wie: Ist Solidarität das Stichwort, das uns da aus der Klemme hilft? Ist es Online als neue Plattform? Ich habe jetzt auch noch nicht die fertige Antwort, aber ich will hier nicht weggehen, ohne diese Frage an 150 Frauen zu stellen und zu sagen, es liegt doch auch an uns und nicht nur an den anderen.

Chris Köver:

Ich habe den Eindruck, wenn wir darüber sprechen, woher kommt das Geld für Journalismus, warum verdienen wir alle immer weniger, warum gibt es immer weniger

Honorare, alles wird geoutsourct, handelt es sich ja auch um eine Form von Kapitalismuskritik. Und ich denke, das ist etwas, wo wir viel stärker auch noch diese Geschlechterthemen, das Quotenthema, das Gerechtigkeitsthema zusammendenken müssen mit einer Kritik an unserem derzeitigen Wirtschaftssystem, das offensichtlich nicht gut funktioniert. Das wird im Moment ja auch schon getan. Aber ich denke, dass wir gerade auch noch einmal aus einer weiblichen Perspektive als Journalistin daran noch ganz anders mitschreiben müssen.

Mechthild Mäsker:

Ich würde die Frage von Frau Langanke gerne noch einmal in die Runde geben. Welche Lösungen, welche Möglichkeiten gibt es? Wo wollen wir hin, was soll es sein, inwieweit können wir schon anfangen, das System zu verändern? Ein bisschen von dem, was Bascha Mika in ihrem Buch geschrieben hat, habe ich so verstanden: Eigentlich müssen wir uns selbst mal einen Tritt in den Hintern verpassen und uns bewusst werden: Was passiert hier gerade, was läuft hier strategisch bei mir ab, in der Redaktion, wo werden gerade neue Weichen gestellt? Ich glaube, wir kommen nicht darum herum, bei uns jeweils individuell zu gucken und uns selbst zu pushen. Ich glaube aber, mit der Gemeinschaft, mit der Gemeinsamkeit da etwas in Gang zu bringen, ist auch etwas, das ich für wichtig halte. Wir haben z. B. diese Pro Quote-Initiative. Ich glaube aber manchmal, das sind Dinge, da setzen wir vielleicht kleine Benchmarks, da heben wir mal hier den Finger und da den Finger und dann sitzen wir in zehn Jahren möglicherweise genauso hier und sagen: So richtig viel haben wir jetzt auch nicht auf den Weg gebracht.

Miriam Leunissen-Weikl (Publikum):

Im Prinzip bleibt uns nichts anderes übrig. Darauf weist Ihr Buch auch mehrfach hin. Bei aller Kapitalismuskritik müssen wir uns dem Markt auch stellen, wobei Solidarität etwas total Wichtiges ist. Ich bin ziemlich schnell in die PR gegangen und da quasi auch Unternehmerin. Ich habe erlebt, letztlich werde ich den Markt nur verändern, indem ich erst mal in gewisser Weise mitspiele. Wir sollten uns alle überlegen, wenn wir das, was wir tun, nicht mehr machen können, so dass wir davon überleben, dann müssen wir etwas anderes tun. Ich habe schon zu Leuten gesagt: Bevor ich zu diesen Konditionen arbeite, gehe ich bei der nächsten Firma, die mir das anbietet, in den Vertrieb, weil so geht Ihr mit mir nicht um, ich habe einen Wert! Ich weiß, dass es für uns alle ein harter Schritt ist. Ich bin im BJV und habe auch dieses Frauen-Netzwerk bei uns mitgegründet. Wir haben die Diskussion auch oft, dass wir fragen: Wo sind eigentlich unsere Märkte? Wo können wir sie uns vielleicht schaffen und können wir dann davon überleben oder zumindest versuchen, davon zu überleben. Aber letztlich müssen wir uns diesem bösen Ding Markt stellen.

Mechthild Mäsker:

Wenn wir uns diesem Markt stellen: Ist das etwas, das wir präpariert tun? Ich habe den Eindruck, wir stehen uns noch selbst im Weg, trauen uns nicht so richtig. Ein halber Schritt vor, ein bisschen tänzeln auf dem Tanzbein, um vielleicht auch wieder zurück zu können?

Miriam Leunissen-Weikl:

Da hilft die Solidarität. Wir haben da mit einigen Kolleginnen eine tolle Methode entwickelt: Wir verhandeln teilweise füreinander. Im Moment, wo ich zwei Kolleginnen im Kreuz habe, bei denen ich das Gefühl habe, die brauchen gerade dringend Geld, ich muss für die mit verhandeln, in dem Moment gebe ich Gas. Das kann helfen und ich

denke, das kann vielen helfen. Nicht nur Redaktionsbüro im Sinne von kuscheln, zusammensetzen. Sondern wenn jemand sagt, das kann ich nicht, dann geht jemand anderes mit zur Verhandlung und man stellt sich als Team vor. Oder man stärkt sich hinter den Kulissen den Rücken und sagt, ich mache das für uns, nicht nur für mich. Und dann wird das nach unserer „weiblichen Denke“ viel einfacher.

Chris Köver:

Ich wollte gerade noch etwas zu uns sagen. Ich will das alles nicht so runterspielen und ich halte es auch nach wie vor für super und eine tolle Leistung, was wir mit unserer Zeitschrift aufgebaut haben. Allerdings ist es tatsächlich so, wenn wir uns genau nach dieser Argumentation dem Markt stellen würden, dann würde es diese Zeitschrift nicht geben. Dann hätte es sie von Anfang an nicht gegeben und es würde sie nun auch nach mindestens drei Jahren nicht mehr geben. Es klingt zwar hart, aber das Missy Magazine gibt es unter anderem auch, weil wir nicht bereit sind, diese Grenze bisher einzuziehen und uns aber zunehmend diese Frage auch stellen: Für wie wenig Geld können wir überhaupt vor uns selbst vertreten, daran zu arbeiten und was ist die Konsequenz daraus? Die Realität ist, der Anzeigenmarkt braucht eine Zeitschrift, wie wir sie machen, nicht, sonst hätte es sie vermutlich auch vorher schon gegeben. Für uns ist die Konsequenz, genau das zu machen, nämlich umzustellen auf ein Prinzip, wo wir sehr viel stärker auf Solidarität und die Einbindung der Leserinnen, unserer Basis sozusagen, setzen müssen, denn der Anzeigenmarkt trägt diese Zeitschrift, so wie sie derzeit ist, nicht. Und er wird es auch in Zukunft nicht tun.

Bascha Mika:

Das ist genau der Punkt. Natürlich müssen wir auf den Markt gucken. Aber es gibt ja auch Möglichkeiten, Publikumsinteresse anders zu definieren. Zum Beispiel eine Zeitung oder Zeitschrift für eine bestimmte Gemeinde zu machen und diese Gemeinde bereit ist, mich dabei zu unterstützen. Das ist das Prinzip taz. Die taz ist mit über 1.000 Genossen und Genossinnen inzwischen eine der größten Genossenschaften dieser Republik. Da unterstützen Leute durch ihren Genossenschaftsanteil das Prinzip taz. Die haben oft noch nicht einmal ein Abo, darum geht es ihnen auch nicht. Auch das ist ein Geschäftsmodell. Das darf aber nicht dazu führen - bei der taz war es in den 90er Jahren teilweise so - dass man dachte, die Solidarität wird es schon richten. Denn natürlich muss man an sich selbst die höchsten Ansprüche stellen. Als ich 1998 in die Chefredaktion kam, musste ich kurz danach eine der Rettungsaktionen machen, für die die taz ja berühmt-berüchtigt war. Damals haben meine Stellvertreter und ich gesagt: Nie wieder, wir machen es anders. Was ja nicht bedeutet, dass wir nicht auf Unterstützung und Solidarität bauen. Und in den ganzen elf Jahren danach gab es nie wieder eine Rettungskampagne. Weil die Rettungskampagne auch unseren Stolz als Journalisten und Journalistinnen angegriffen hat. Wenn man eine Zeitung machen will, die nicht marktmainstreamig läuft, dann ist es überhaupt nicht schlimm zu sagen, wir suchen uns ein Modell, das irgendwo dazwischen liegt, und hebeln dadurch die Marktmechanismen ein Stück aus.

Miriam Leunissen-Weikl:

Sogar die großen Zeitungshäuser haben auf einem Zeitungskongress in München ganz offen darüber nachgedacht, auf Stiftungen zurückzugreifen. Es gibt doch in unserer Republik Frauen, die vielleicht einen Sinn für bestimmte Themen und Geld haben. Warum nicht an solche Modelle denken? Solidarität plus Markt.

Barbara Deller-Leppert (Publikum):

Ich habe heute Nacht im Wirtschaftsteil der SZ unter anderem gelesen, dass zu den 290 reichsten Menschen in der Bundesrepublik unter den ersten 30 Namen doch immerhin sechs Frauen sind. Das ist also die kapitalistische Seite der Geschichte, jetzt einmal weg vom Journalismus. Ich wollte noch einmal auf dieses Problem zurück: Wo stehen wir denn eigentlich? Hat sich tatsächlich nichts getan? Ich denke, es hat sich sehr viel getan. Ich glaube, wir sind einfach sehr ungeduldig, was vollkommen in Ordnung ist, aber wir müssen sehen, dass wir ungeduldig sind. Wir müssen überlegen, diese patriarchalische Struktur hat sich über Jahrhunderte, auch durch unsere Kultur, durch die Kirche, durch alles Mögliche gebildet und nun wollen wir das in zwei oder drei Generationen anders machen. Das ist natürlich, wenn man das geschichtlich sieht, eine sehr kurze Zeitspanne. Wir müssen einfach das Selbstverständnis haben, dass jede Generation und jeder von uns an seinem Platz winzige kleine Zellen bildet, um dieses System zu verändern. Egal wie es jeder macht, der eine als Freiberufler, der andere als Chefredakteurin, der Dritte als Magazinmacherin, egal wie wir es machen. Aber jeder von uns mit seiner Lebenserfahrung, mit seinem Hintergrund, mit seinem eigenen Verständnis der eigenen Person wird dieses System verändern. Und es kann gar nicht ausbleiben, dass die Frauen schon deswegen, weil sie inzwischen sehr viel besser ausgebildet sind als noch vor hundert Jahren, ein vollkommen anderes Verständnis haben von ihrer eigenen Rolle. Innerhalb der Familie, innerhalb des Berufes kann es überhaupt nicht ausbleiben, dass sich da etwas verändert. Und das sollten wir wirklich positiv sehen und sagen: Okay, es geht zwar vielleicht langsamer als wir das wollen, aber es tut sich ganz gewaltig etwas. Und wenn ich mir jetzt zehn Jahre voraus vorstelle, dann werden wir – da bin ich sicher – selbstverständlich woanders stehen als heute.

Monika Felsing (Publikum):

Ich denke, wir rutschen jetzt zurück zu dem, was Frau Reding am Anfang gesagt hat. Mit der Ungeduld ist es so eine Sache. Wenn wir bei anderen Dingen so geduldig gewesen wären wie wir das bei der Frauenfrage waren, dann hätte sich die Welt bis jetzt auch nicht verändert. Nur es geht ja auch rückwärts, und das verkennen Sie. Und wenn ich heute junge Frauen sehe, dann sehe ich 20-Jährige, denen fehlt ein gesellschaftlich-politisches Bewusstsein für diese und andere Fragen. Die Naivität ist relativ groß. Und gerade diese offene Flanke nutzt natürlich auch die andere Seite, die unter anderem auch wirtschaftlich immer weniger Chancen einräumt. Wenn man die Zeitungslandschaft sieht, dann sind wir die Trümmerfrauen der Zeitungslandschaft. Auf unserem Rücken ist sehr viel ausgetragen worden. Wenn man zu einem geburtenreichen Jahrgang gehört, dann hatte man nicht so die Chancen. Man musste sich durchbeißen und jetzt wird es immer enger. Man kann weder den anderen helfen, die nach einem kommen, das ist alles begrenzt. Gleichzeitig sind immer noch um die 80 Prozent der Frauen sofort bereit, am Standesamt ihren Namen abzugeben, wo ich denke: Das sind so Dinge, die alarmieren mich. Und darüber möchte ich auch nicht mehr reden. Ich möchte gerne, dass in meiner Lebenszeit Dinge passieren, die ich für unmöglich gehalten hätte, an denen ich aber gleichwohl mitarbeite. Und da muss man auch ab und zu mehr als ungeduldig sein, vielleicht müssen wir Anarchistinnen werden oder was auch immer. Wir sind zu brav, wir sind auch zu duldsam und wir stützen ein System mit dem, was wir da tun, das uns in unserer Leistung minderwertig betrachtet. Wir nehmen das hin, wir lächeln noch dazu und denken, na ja, ein paar Freundinnen habe ich ja auch noch und die sagen mir dann, dass ich gut bin. Das kann es nicht sein, das will ich nicht und dafür stehe ich auch hier nicht.

Katja Kullmann:

Ich glaube, generell kann man das nur unterstützen. Auch was Chris Köver vorhin gesagt hat über Kapitalismuskritik. Ich glaube, es gibt zwei Sorten 20-Jährige. Es gibt einen stark radikalisierten, sehr mutigen Strang, gerade von jungen Frauen, die sehr gut ausgebildet sind. Die so schlau sind und auch schon wissen, dass gewisse Zukunftshoffnungen, auch monetärer Art, so nicht zu erfüllen sind. Daraus wächst ein grundanarchischer Zugang. Und es gibt die andere Hälfte, wenn man das eindampfen würde, die sich verkuscht, die backlash anfällig ist. Also zwei Beispiele dazu: Praktikantinnen werden heute eben nicht mehr bezahlt oder ich als Ressortleiterin konnte die nicht mehr bezahlen in Hamburg. Junge Frauen um die 20, die drei Monate bei uns waren, die die Horoskope und die Filmtipps voll geschrieben haben für lau. Ich fragte irgendwann die junge Frau: „Sag mal, Du bist jetzt 22, drei Monate in Hamburg im Untermietzimmer, wie kannst Du das eigentlich finanzieren, Du kriegst doch nichts.“ Mama und Papa bezahlen. Das heißt, wir treten ja auch da zurück hinter den Standard, den wir mal hatten Dieser Zugang über Praktika, um sich die nötige Qualifikation zu holen, ist nicht finanzierbar für Kinder, die nicht aus einem sehr gut aufgestellten akademischen oder bürgerlichen Haushalt kommen. Das trifft Frauen dann tendenziell doppelt. Und ich glaube, dass sich das dermaßen stark überlappt durch die Prekarisierung von Erwerbsverhältnissen, dass das eine Aufgabe generell ist auch für den Feminismus. Ich glaube, dass eigentlich auch Feminismus viel ökonomisierter agieren, denken, formulieren muss.

Mechthild Mäsker:

Ich weiß nicht, wie das in den amerikanischen Studien ist, aber mit der Feminisierung eines Berufes geht ja oftmals einher, dass Honorare, Gehälter verniedlicht werden. Im medizinischen Bereich und auch in anderen Branchen ist es auffällig. Das ist ein Effekt, den es im Journalismus, in den Medienbetrieben auch gibt. Bei einem Teil können wir als Gewerkschaft dagegen halten, aber ein Teil ist so eine Art Selbstverständnis, das damit einhergeht. Ein gesellschaftliches Selbstverständnis: Das haben wir nicht nötig und die haben ja noch den Versorger. Und sicherlich gibt es bei uns einige Kolleginnen, die das noch erlebt haben, dass jemand gesagt hat: Du kannst natürlich Stunden reduzieren oder Du kannst als Freie arbeiten, Du hast ja noch einen Mann, Ihr habt ja zwei Einkommen, das wird doch funktionieren. So kannst Du das ja auch alles viel besser vereinbaren. Diese gesellschaftliche Entwicklung ist ja da.

Katja Kullmann:

Lustigerweise ist sie konterkariert dadurch, dass es Erhebungen, zaghaft, aus den letzten drei bis fünf Jahren gibt und auch Frauenzeitschriften mainstreamiger Art haben das gerne thematisiert in Einzelfallgeschichten: Hilfe, ich verdiene mehr als er, was sagen seine Freunde? Interessanterweise sind in den unteren Lohnsegmenten, da wo Mann und Frau nicht die allerbeste Ausbildung haben, wo beide sich mit Minijobs und Zeitarbeit durchschlagen, sehr oft überproportional die Frauen quasi gezwungenermaßen zur phasenweise oder lang anhaltenden Familienernährerin geworden. Hier hat praktisch eine Zwangsemanzipation aus wirtschaftlicher Not stattgefunden. Während – böse gesagt – Oberschichtfrauen – fast eher diese Backlash-Phantasien als Luxusgut vor sich hertragen. Ich finde diese Geldfrage und diese Bilder, die auf Geschlechterbilder zurückfallen, hochinteressant, und das ist auch ein Thema für alle Journalistinnen, das man auch als Wirtschaftsjournalistin zum Beispiel unglaublich gut thematisieren kann.

Bascha Mika:

Ein ganz wichtiger Punkt bei dem Beispiel, das Sie eben genannt haben, ist: Inzwischen gibt es zunehmend mehr Frauen, die zur Alleinernährerin werden – die Böckler-Stiftung hat im vorletzten Jahr eine Untersuchung dazu gemacht. Ich glaube, es sind inzwischen sogar schon um die 20 Prozent Frauen die Haupternährerin der Familie sind, das heißt, sie steuern mehr als 60 Prozent zum Familieneinkommen bei. Aber diese Frauen, und das zeigt die Studie eben auch, bleiben zu Hause trotzdem absolut in der traditionellen Rolle, egal wie viel sie arbeiten und egal, ob sie mehr Geld als ihr Mann sie verdienen. Das heißt, es ist eben bei aller Wichtigkeit der Ökonomie nicht nur unsere Ökonomie, die uns bestimmt. Sondern wir müssen schon noch etwas mehr dafür tun. Diese Frauen arbeiten meinetwegen 40 Stunden oder mehr, tragen 65 Prozent zum Einkommen der Familie bei oder mehr, manchmal ist der Mann sogar ganz ohne Job oder hat einen Teilzeitjob. Und dann kommt die Frau nach Hause und macht in vielen Fällen trotzdem die gesamte Hausarbeit, übernimmt die Kinderbetreuung und ist dadurch natürlich doppelt und dreifach belastet. Aber sie entscheidet das selbst. Niemand kann sie zwingen. Sie hat eigentlich durch ihre ökonomische Stellung eine starke Machtposition, ordnet sich aber unter, und zwar genau wegen der Frage, die Sie eben gestellt haben: Was sagen die Freunde meines Mannes, wenn ich mehr verdiene? Weil viele Männer das nicht ertragen und die Frauen ihren Männern das nicht zumuten wollen. Noch nicht einmal eine Beziehung auf Augenhöhe. Die Frauen kommen ja noch nicht einmal auf die Idee zu sagen: Wenn Du 20 Stunden arbeitest und ich 40, dann machst Du mehr Haus- und Kinderarbeit. Sie muten ihnen ja noch nicht einmal die gleichberechtigte Arbeitsteilung zu.

Chris Köver:

Das noch einmal als Nachtrag zu dem Punkt Ungeduld oder wie geduldig oder ungeduldig müssen wir uns geben. Ich glaube, wir sind gerade an einem ganz wichtigen und vielleicht etwas undankbaren Punkt, dass wir nämlich einerseits in Deutschland eine Situation haben, wo wir nicht mehr auf die Straße gehen können, um andere Gesetze zu fordern, denn wir haben eine gesetzlich verankerte Gleichstellung. Soweit sind wir mittlerweile und in vielen Punkten hat sich auch viel getan. Und jetzt kommt die zähe Ebene, diese sehr viel zähere Arbeit zu leisten, an den Bildern zu baggern, die wir alle selbst in den Köpfen haben, mit denen wir ständig konfrontiert werden, die ständig in den Medien präsentiert werden. Das wird jetzt, denke ich, der sehr viel härtere Teil, aber das ist wirklich der Teil, den wir jetzt leisten müssen. Denn rechtlich haben wir die Gleichstellung ja. Jetzt müssen wir das auch noch hinkriegen, in unserem eigenen Denken und in dem, wie wir es uns wirklich vorstellen.

Mechthild Mäsker:

Mit Blick auf die Uhr möchte ich jetzt einen Schlusspunkt setzen. Ich glaube, wir wissen, die Arbeit geht sowieso nie aus. Die Arbeit bei uns und an uns selbst auch nicht und am System, an der Struktur. Das finde ich auch sehr hilfreich, denn das bedeutet, dass wir auch weiterhin viel zu diskutieren und zu tun haben für den Journalistinnenkongress. Das ist ein kleiner Effekt, der zumindest ganz beruhigend ist. Wir werden uns sicher in dem einen oder anderen Jahr hier wieder sehen zum Journalistinnenkongress FRAU MACHT MEDIEN. Ich würde gerne von den drei Gästen auf dem Podium zum Schluss einen Satz ergänzt bekommen, bitte nur ganz kurz den Satz vervollständigen aus Ihrer ganz persönlichen Sicht: Wir sind es Wert, in zehn Jahren...

Bascha Mika:

... mindestens 50 Prozent der Chefinnen zu stellen.

Chris Köver:

... hoffentlich alle in einer Gesellschaft zu leben, in der unser Geschlecht irgendwann keine Rolle mehr spielen wird im Hinblick auf unsere Entfaltungsmöglichkeiten und Chancen und Pflichten.

Katja Kullmann:

... keine Veranstaltung zu diesem Thema mehr nötig ist.

Mechthild Mäsker:

Vielen Dank!

Pressestimmen

DJV-SPEKTRUM *Frau Macht Medien*



DAS MIST- STÜCK

Braucht es eine Frauenquote im Journalismus? Darüber haben die Teilnehmerinnen der DJV-Tagung *Frau Macht Medien* diskutiert – und sie sind sich einig.

von Svenja Siegert

Sie nennen sie Miststück, Krücke und Notnagel. Sie geht ihnen auf den Keks, und es wäre ihnen lieber, heute würde sich nicht schon wieder alles nur um sie drehen. Aber sie hat sich auf eine bescheidene Art in den Vordergrund gerückt und sieht dabei auch noch irgendwie gut aus.

Heute, an einem Samstag in Köln, liegt sie bei 100 Prozent: die Frauenquote auf dem Kongress *Frau Macht Medien* des Deutschen Journalisten-Verbands (DJV). Gut 150 Journalistinnen, mehr als je zuvor, sind Mitte März der Einladung gefolgt – um sich mal nur mit der eigenen Rolle im Journalismus zu beschäftigen und der Frage, ob eine Frauenquote tatsächlich notwendig ist oder ob es nicht eine Alternative gibt, den Frauenanteil in Führungspositionen der deutschen Medienhäuser zu erhöhen.

Eine solche Quote haben kürzlich 350 Journalistinnen der Initiative *Pro Quote* in einem Brief an Chefredakteure, Verleger und Intendanten in ganz Deutschland gefordert. „Wer be-

stimmt, was in der Zeitung steht? Was im Radio und im Fernsehen läuft? Fast immer: Männer. In den Cheftagen deutscher Redaktionen sind Frauen eine Rarität. Wir Journalistinnen fordern jetzt: die Quote.“ Unter den Unterzeichnerinnen sind ARD-Talkerin Anne Will, RBB-Intendantin Dagmar Reim und RTL-Moderatorin Frauke Ludwig.

Aber warum gerade jetzt? Zu einem Zeitpunkt, an dem die Gleichstellung der Frau längst gesetzlich verankert ist, an dem immerhin drei von zwölf Intendanten der ARD weiblich sind? „Weil das nicht genug ist“, sagte Ulrike Kaiser, stellvertretende DJV-Bundesvorsitzende, bei der Eröffnungsrede des Kongresses.

Auch sie würde auf die Quotendiskussion gerne verzichten. „Wir bräuchten sie nicht, wenn Journalistinnen selbstverständlich auf allen Hierarchieebenen vertreten wären.“ Während der öffentlich-rechtliche Rundfunk beispielhaft vorangeht, sieht es vor allem in Tageszeitungsredaktio-

Was ist meine Arbeit wert?

Neben der Diskussion um die Quote ging es in Köln auch um Probleme im Berufsalltag – etwa im Workshop von Cornelia Topf (r.)



nen, Agenturen und Politikmagazinen sehr männlich aus.

Dabei ist der Journalismus schon lange kein reiner Männerberuf mehr. Inzwischen fangen mehr Frauen als Männer ein Volontariat an, auch insgesamt arbeiten mehr Frauen als Männer im Journalismus. Vielleicht stoßen Frauen auch im Jahr 2012 noch zu oft an eine gläserne Decke. Vielleicht ziehen sie einfach häufiger die Familie einer Karriere im Journalismus vor.

„Irgendwann – nach Schule, Studium und Volontariat – kommt der Punkt, da merken Frauen, man wird unterschiedlich behandelt“, erzählt Chris Köver. Köver, Jahrgang 1979, ist eine der Herausgeberinnen des *Missy Magazines*. In Köln diskutierte sie zusammen mit Ex-*taz*-Chefredakteurin Bascha Mika und der freien Journalistin Katja Kullmann über die Quote.

Ulrike Kaiser ging in ihrer Rede sogar so weit, von einem Bermuda-Dreieck zu sprechen, in dem auch die

besten Journalistinnen nach ihrer Ausbildung schon mal verloren gingen. Tatsächlich steht auf dem Weg in die Spitzenjobs häufig die Familienplanung im Weg. Nach wie vor entscheiden sich in vielen Partnerschaften dann meist die Frauen, beruflich kürzer zu treten. Der Journalismus macht es ihnen besonders leicht, indem er den Weg in die Freiberuflichkeit nahelegt – der mit flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice lockt.

Bascha Mika rät Frauen dringend davon ab, mit der Familiengründung die Anstellung in der Redaktion aufzugeben. „Wenn wir die Medienwelt vor allem strukturell mitgestalten wollen, dann müssen wir in die Redaktionen.“ Mit Sorge beobachtet sie auch den Onlinejournalismus: „Dort spielt sich die Zukunft unseres Berufs ab. Und wenn ich mir vorstelle, dass wir Frauen da schon wieder nicht den Fuß in der Tür haben, dann erschreckt mich das.“

Aber wie kann eine Quote dabei helfen, dass sich junge Frauen gezielt

für eine Karriere entscheiden? „Die Quote selbst ist nicht das Ziel“, sagte Viviane Reding. Sie sei nur ein Instrument, um ans Ziel zu kommen. Reding – eine der ersten Politikjournalistinnen des *Luxemburger Worts* – ist heute Vizepräsidentin der Europäischen Kommission. Jüngst forderte sie eine gesetzliche Frauenquote für ganz Europa. Eine freiwillige Selbstverpflichtung für mehr Frauen in Spitzenjobs sei unbefriedigend verlaufen. Auch oder gerade junge Frauen würden immer noch merken, dass sich Talent alleine nicht durchsetze.

Aber wäre die Quote nicht eine Bevorzugung, um eine Benachteiligung auszugleichen? „Ich sehe das nicht als Bevorzugung“, sagte Reding in Köln. „Der Zweck der Quote ist, dass gleich- oder besser ausgebildete Frauen eine Chance erhalten.“ Sie könne die Mentalität ändern.

„Gleiche Chancen – Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn –“, das fordert auch Mechthild Mäsker von den



Medienbetrieben. Die Rundfunkjournalistin aus Lübeck leitet seit 1996 den Fachausschuss Chancengleichheit im DJV, der auch dieses Jahr den Kongress organisiert hat.

Was die Quote angeht, ging es den Journalistinnen auf der Tagung im Kern um Rahmenbedingungen, die noch nicht erfüllt sind. Bedingungen, die es Frauen leichter machen sollen, sich für eine Karriere in den Medien zu entscheiden. Ein verbindlicher Frauenanteil könnte dabei helfen, dass Wirtschaft und Politik diesen Rahmen schneller schaffen.

Dabei geht es nicht ausschließlich um flexible Arbeitszeitmodelle. „Wenn sich Frauen für die Karriere entschieden haben“, sagte Verena Kulenkampff, „müssen sie voll und ganz da sein. Wenn Sie an einer Vorstandssitzung teilnehmen, können Sie diese nicht mit der Begründung, Ihr Kind sei krank, zwischendurch verlassen.“ Kulenkampff ist als Fernsehredirektorin eine der Führungskräfte im WDR. Sie habe auf dem Weg dort-

hin ungefähr die Hälfte ihres Gehalts für die Betreuung ihres Kinds ausgegeben, erzählt sie.

In Norwegen gibt es seit 2008 eine gesetzliche Quote für Frauen in Kontrollgremien der Wirtschaft. Die Journalistin Sylvie Inez Liljegren erzählte in Köln, dass sich das auch positiv auf den Frauenanteil im Journalismus ausgewirkt habe. Den gesellschaftlichen Wandel sieht sie allerdings noch nicht abgeschlossen. „Wir sollten die Stereotype in unserer Berichterstattung angehen“, sagte sie – damit sich am Rollenbild in den Köpfen von Frauen und Männern etwas ändert.

Mit Schrecken stellt Katja Kullmann, Autorin des Buchs *Generation Ally*, fest, dass es bei vielen gutsituierten Frauen wieder en vogue sei, zurück in die traditionelle Verteilung der Rollen zu schlüpfen. „Die Oberschichtenfrau trägt die Backlash-Fantasie als Luxusgut vor sich her.“ Kullmann nennt sie „Latte-Macchiato-Mütter“. Mütter, die kein eigenes Geld mehr

verdienen und nach ihren Reisen ab und an über Fashion bloggen.

Welche Rolle spielen die Medien bei der Vermittlung dieses Rollenverständnisses? Eine „bestürzend einfältige“, wenn man die Einschätzung von Jan Fleischhauer teilt. „Meinetwegen können sie die Quote sofort einführen, schon damit uns solche Titelgeschichten, wie sie diese Woche der *Stern* präsentiert, in Zukunft erspart bleiben“, schrieb Fleischhauer Anfang März auf *Spiegel Online*. Im *Stern* hatten drei erfolgreiche Journalistinnen mit vier noch erfolgreicheren Frauen darüber, wie toll es sei, als Frau erfolgreich zu sein, gesprochen. „Das Ganze ist von so bestürzender Einfalt, dass ich beim Lesen kurzzeitig den Verdacht hatte, es müsse sich um ein besonders perfides Manöver handeln, Frauen lächerlich zu machen.“

Und was bleibt von der Tagung? Müssen Journalistinnen mit Kindern auf eine Quote hoffen und sich solange zwischen dem Latte Macchiato und dem sauren Apfel entscheiden?

FRAUEN IM DJV

Der DJV unterstützt die Einführung einer Frauenquote und kann selbst etliche Führungsfrauen vorweisen.

von *Monika Lungmus*

Mehr Frauen an die Medienspitze:

Der DJV begrüßt die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote, wenn die stärkere Präsenz von Frauen in den Führungsetagen anders nicht zu erreichen ist. Rund 350 Journalistinnen hatten vor kurzem Chefredakteure, Intendanten, Verleger und Herausgeber in Deutschland aufgefordert, im Lauf der nächsten fünf Jahre mindestens 30 Prozent der Leitungsposten in den Redaktionen mit Frauen zu besetzen. Es gebe „keinen nachvollziehbaren Grund, weshalb in den redaktionellen Chfesseln immer noch überwiegend Männer sitzen“, so DJV-Bundesvorsitzender Michael Konken zu der Initiative.

Der DJV selbst muss sich, was die Gleichberechtigung in den eigenen Reihen betrifft, auch nicht verstecken. Im Gesamtvorstand, dem höchsten Entscheidungsgremium zwischen den Verbandstagen, liegt der Frauenanteil bei 35,5 Prozent, wenn man sowohl die stimmberechtigten als auch die beratenden Mitglieder zusammenzählt. Immerhin sechs der insgesamt 17 Landesverbände werden von einer Vorsitzenden geführt, sieben Landesverbände haben eine hauptamtliche Geschäftsführerin beziehungsweise Büroleiterin (41 Prozent).

Deutlich niedriger liegt der Frauenanteil in den Fachausschüssen. Im Fachausschuss Bildjournalisten findet sich keine einzige Frau. Im Fachausschuss Tageszeitungen sitzt nur eine Journalistin. Während im Fachausschuss Chancengleichheit die Frauen gleich überproportional vertreten sind: Die Quote liegt

bei 86 Prozent. Aber nur drei der insgesamt elf Fachausschüsse auf Bundesebene werden von Frauen geleitet. Die Frauenquote bei den Vorsitzenden liegt hier also lediglich bei rund 27 Prozent.

Auch im Bundesvorstand verfehlt der DJV die von den Journalistinnen geforderte 30-Prozent-Marke – wenn auch nur knapp. Mit


Ein Instrument, kein Ziel

Viviane Reding, Vizepräsidentin der EU-Kommission, setzt sich für die Frauenquote ein.

Von der Opferrolle hält *Missy-Macherin* Chris Köver nichts. „Rechtlich haben wir die Gleichstellung“, sagte sie. „Das Problem ist: Wir müssen an unserem Denken, an unserem eigenen Rollenverständnis arbeiten. Das ist die viel härtere, zähere Arbeit.“

Svenja Siegert ist Journalist-Redakteurin ■

Eine Dokumentation des Kongresses *Frau Macht Medien* – darunter Berichte aus den Workshops zu Themen wie Vermögensplanung, Verhandlungsstrategien, Selbstwert und Social Media – gibt es demnächst auf djv.de.


ProQuote

Ulrike Kaiser und Kathrin Konyen sind nur zwei der sieben Bundesvorstandsmitglieder weiblich – also 28,5 Prozent.

Für Tim Gerber, Mitglied im Bezirksverband Hannover des DJV-Landesverbands Niedersachsen, ist deshalb auch noch nicht alles im grünen Bereich. „Eine Bundesvorsitzende hatten wir noch nie“, sagt der Redakteur und Betriebsrat des Heise Verlags. „Da wird es höchste Zeit.“ Prompt stellte Gerber kürzlich einen Antrag beim Treffen des Bezirksverbands, zumindest für eine solche Empfehlung einzutreten. Damit kam er allerdings nicht durch. Stattdessen stimmten die Verbandsmitglieder mehrheitlich dafür, in den Gremien des DJV Niedersachsen eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent anzustreben. Der Bezirksverband Hannover will nun beim Gewerkschaftstag des DJV Niedersachsen am 5. Mai darüber abstimmen lassen.

„Besseren Journalismus mit mehr Frauen“

Ersthafte Debatten und lustvolle Workshops beim Journalistinnentag

Der DJV-Journalistinnentag ist die besondere Art des Bundesfachausschusses *Chancengleichheit*, den Frauentag zu begehen. Selbstwert – Geldwert – Mehrwert waren dieses Mal die Stichworte, unter denen in Köln rund 150 Journalistinnen Frau Macht Medien diskutierten. Viviane Reding, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, motivierte durch die Schilderung eigenen Erlebens: Wie sie sich als junge Redakteurin bei einem wichtigen Termin den Platz in der ersten Reihe streitig machen ließ und sich beim zweiten Mal dort behauptete. „Talent setzt sich nicht von allein durch“, sagte sie. Und weil sie enttäuscht ist vom Schnecken-tempo, mit dem sich die Frauenquote in führenden Positionen erhöht, macht sie Kraft ihres Amtes Druck.

Eine norwegische Journalistin berichtete über Erfahrungen, wie per Gesetz die Frauenquote in ihrem Land praktisch über Nacht durchgesetzt wurde. Jetzt werde die Männerquote bei den Erziehern und Lehrern in

Kitas und Grundschulen eingeführt, sagte sie. Die Kollegin aus Skandinavien wünscht sich künftig „besseren Journalismus mit mehr Frauen“ und weniger Stereotypes in Fernsehen und Zeitungen. Frauen aus der Wirtschaft forderten ihre Geschlechtsgenossinnen dazu auf, deutlich zu sagen, dass sie Karriere machen und Macht haben wollen, sprachen von ihrer „Lust auf Macht“, die durchaus übertragbar schien.

Lustvoll ging es in den Workshops zu, wo unter anderem über Eigen-PR und Verhandlungsstrategien gesprochen wurde, über das Spaßkonto, das Frau durchaus haben sollte, und über das Rollenverständnis. Ernsthaftes wie die Altersvorsorge kam dabei auch vor. So berichtete Marlies Hesse vom Journalistinnenbund über eine Dokumentation „Altern im Journalismus“, die im Juni öffentlich gemacht wird. Erfreulich viele Junge und erfreulich viele Freie hatten den Weg nach Köln gefunden, so dass Generatio-

nen voneinander lernen konnten und Festangestellte los wurden, welche Chancen Freie haben. Bascha Mikas Streitschrift „Die Feigheit der Frauen“ war ein Stichwort in der Abschlussrunde.

Die ehemalige taz-Chefredakteurin saß neben Chris Köver, die mit ihrem *Missy Magazine* 2008 startete, im abschließenden Fishbowl. Bei diesem Talk im Kreis nutzten viele Teilnehmerinnen einen Platz in der Runde, um Erfahrungen einzubringen und ihre Visionen zu entwickeln. Eine davon lautet, dass Tagungen zu Quoten nicht mehr nötig sein sollten. Auch deshalb gab es jede Menge Unterschriften für „Pro Quote“ – eine Initiative von



Journalistinnen zwischen Gläserner Decke, Opferrolle und Frauenquote

Medienfrauen wie Mika und Köver. So eine Unterstützung ist übrigens für alle übers Internet möglich.

Wer an Erfahrungen interessiert ist und spannende Kolleginnen treffen will, der sollte sich den 10. Journalistinnentag schon mal vormerken: 2014 zum Frauentag.

Angela Kuboth



16. März 2012 | Von Kerstin Fritzsche

DJV-Kongress: „Denken und hochhackige Schuhe schließen sich nicht aus“

Beim Kongress „Frau Macht Medien“ des Journalisten-Verbandes diskutieren 150 Journalistinnen über Arbeitsbedingungen und Karrierechancen – Resolution für Frauenquote



Frauen wollen mehr Macht in den Medien: Diskussionsrunde beim Kongress „Frau Macht Medien“ des Deutschen Journalisten-Verbandes in Köln. Foto: DJV/Julia Doellken

Wie setzt frau sich in den Redaktionen besser durch? Wie können – nicht nur frauenspezifische – Themen bei den Leserinnen besser ankommen? Und wie schafft frau es als freie Journalistin, finanziell über die Runden zu kommen und sich und ihre Themen besser zu verkaufen?

Unter anderem um diese Fragen ging es beim Kongress „Frau Macht Medien“ des Deutschen Journalisten-Verbandes (DJV). Veranstaltet wurde der Kongress vom Fachverband „Chancengleichheit“ im DJV. Im Mittelpunkt standen dabei Workshops zum Umgang mit Social Media wie Facebook oder Twitter, zum Selbst-Marketing, zum Wert der Arbeit und zum Thema Vermögensplanung. In einem fünften Workshop waren Echo-Redakteurinnen eingeladen, ihr zielgruppenorientiertes Arbeiten vorzustellen, aus dem bereits die Veranstaltungsreihe „ECHO am Mittag“ und die Sonder-Beilage „FrauenEcho“ entstanden sind.

Gerahmt wurden die Workshops von zwei Diskussionsrunden: In der ersten debattierten WDR-Fernsehprogrammleiterin Verena Kulenkampff, die Vorsitzende des hessischen Verbands deutscher Unternehmerinnen, Claudia Nagel, Melanie Kowal, die bei der Telekom Projektleiterin für die konzernweite Einführung einer Frauenquote ist, und die gelernte Journalistin und EU-Justiz-Kommissarin Viviane Reding eine verpflichtende Frauenquote und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Selbstkritisch wurden dabei Klischees und Vorstellungen gewälzt sowie das freiwillige Verfallen in die Opferrolle hinterfragt. „Denken und hochhackige Schuhe schließen sich nicht aus!“, sagte etwa Nagel, der es auf den Geist gehe, dass Männer sich nie um etwas kümmerten, weil sie ja immer Karriere machen müssten. „Frauen müssen lernen, nicht alles auf sich zu beziehen. Entweder wir sind

zu hasenfüßig oder zu rough, den Männern zu pushy oder sonst irgendwas. Ja, und? Dann ist es eben so!“

Auch gehöre die Kinderbetreuung dringend ausgebaut. Ist eine Frau in einer Führungsposition, dann müsse die Kinderbetreuung hundertprozentig wasserdicht sein, erklärte Kulenkampff. Kowal berichtete, bei der Telekom sei auch Führung in Teilzeit möglich, mehr Väter als Vorbilder werden hier aber noch gesucht.

Reding überraschte in Köln mit der Ankündigung, ein europäisches Gesetz für eine Frauenquote bis Herbst vorlegen zu wollen, sowie mit der Erwähnung einer Liste, die mehrere Top-Manager-Akademien veröffentlicht haben. Auf der stehen die Namen von über 3000 jungen Frauen, die bereit stünden für eine Position in den Aufsichtsräten europäischer Unternehmen. „Wir können nicht mehr warten, der wirtschaftliche Aufschwung braucht jeden hellen Kopf. Und wir Frauen sind nun mal die Hälfte der Köpfe“, sagte sie.

Wind bekam diese Diskussion zum einen von der „Berliner Erklärung“, in der sich deutsche Politikerinnen parteiübergreifend für eine Frauenquote aussprechen, und zum anderen von der Initiative „Pro Quote“, in der 350 Journalistinnen in einem offenen Brief an Chefredakteure, Verleger und Intendanten in fünf Jahren 30 Prozent der Führungsposten für die fast 50 Prozent Frauen im Journalisten-Beruf fordern.

Auch die zweite Diskussionsrunde mit der ehemaligen taz-Chefredakteurin Bascha Mika, der Mitbegründerin und Chefredakteurin des „Missy Magazins“ Chris Köver und der Journalistin und Autorin Katja Kullmann drehte sich um Arbeitsbedingungen und „gläserne Decke“ in der männerdominierten Medien-Branche. Mika war zuletzt für ihr Buch „Die Feigheit der Frauen“ angegriffen worden, in dem sie analysiert, wo eine eventuelle Mitschuld bei den Frauen liegt, wenn sie im Job nicht weiterkommen. „Frauen wollen nicht unbedingt aufmucken“, meint auch Kullmann. „Autonomie hat viel mit Stolz zu tun.“ Dass der aber auch falsch verstanden werden kann, habe die Autorin selbst erfahren, als sie aus einer Redaktionsleitung heraus bis auf Hartz IV fiel. Im Buch „Echtleben“ beschreibt sie ihr prekäres Leben in und mit dem Journalismus.

Alternativ was Eigenes zu machen, kann Chris Köver aber „nur eingeschränkt empfehlen“: Der Anzeigenmarkt trage ihr popkulturelles Magazin für Frauen nicht, die Redaktion müsse noch in diesem Jahr was ändern – ein weiteres Argument für Mika, dass Frauen in die Verlags- und Redaktionsstrukturen müssten.

Am Ende des Kongresses wurde eine Resolution verabschiedet, die die Forderung von „Pro Quote“ unterstützt. „Jahrelang heißt es schon: Das ist eine Frage des Systems. Dann lasst uns doch einfach die Systemfrage stellen. Jetzt.“, fasste die Vorsitzende des DJV-Ausschusses und Leiterin des NDR-Regionalstudios Lübeck Mechthild Mäsker in Anlehnung an Mikas Äußerung die derzeitige Aufbruchstimmung zusammen.



Mechthild Mäsker vom DJV Schleswig-Holstein (stehend) moderierte den Fishbowl, bei dem sich alles um Quote und Gleichberechtigung im Journalismus drehte

Frau.Macht.Medien 2012

Frauen aus allen Medienbereichen: 160 kluge Köpfe auf DJV-Fachtagung

In Köln kamen am 10. und 11. März rund 160 Journalistinnen aus allen Medienbereichen zum DJV-Journalistinnentag „Frau.Macht.Medien“ zusammen, der unter dem Thema „Selbstwert. Geldwert. Marktwert. – Journalistinnen zwischen Gläserner Decke, Opferrolle und Frauenquote“ stand.

Der zweitägige Kongress begann mit einem Einführungsvortrag der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Viviane Reding. Die frühere Journalistin betonte, ihr Ziel sei es, mehr Frauen in Führungspositionen zu

bringen. Zudem sollen Frauen dieselben Chancen haben wie Männer: „Wir brauchen jeden klugen Kopf. Und wir Frauen machen nun einmal die Hälfte der klugen Köpfe aus“. An der daran anschließenden Diskussionsrunde nahmen neben Viviane Reding die norwegische Journalistin Sylvi Inez Liljegren, Claudia Nagel vom Verband Deutscher Unternehmerinnen, WDR-Programmdirektorin Verena Kulenkampff und Melanie Kowal von der Telekom teil.

In fünf Workshops erörterten die Kolleginnen Praxis-Aspekte des Berufs wie das Storytelling

mittels sozialer Medien, Karrierestrategien für Journalistinnen und das zielgruppen-genaue Arbeiten im Bezug auf Leserinnen. Im abschließenden Fishbowl bzw. Talk im Kreis diskutierten die Journalistin und Autorin Bascha Mika, die Mitherausgeberin und -chef-redakteurin des Missy Magazine Chris Köver, sowie die Journalistin und Autorin Katja Kullmann rund um die Quote und Gleichberechtigung im Journalismus und in der Gesellschaft. Gemeinsam verabschiedeten die Teilnehmerinnen die Resolution „Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn – Gleiche Chancen“ (<http://tiny.cc/FMM2012>), in der sie für Frauen in den Medien gleiche Einkommens- und Karrierebedingungen verlangen.

Voller spannender Eindrücke, Tipps und Tricks, neuen Ideen und Kontakten und Vorfreude auf den nächsten Journalistinnentag 2014 endete die Tagung in Köln.

Julia Doellken

aus: Nordspitze, April 2012/02

Foto-Impressionen

