

**DOKUMENTATION**

**13. Österreichischer Journalistinnenkongress**

November

2011

## **Inhalt**

<b>01 Begrüßung und Eröffnung</b>	<b>3</b>
<i>Daniela Schwarz:</i>	<b>3</b>
<i>Daniela Soykan:</i>	<b>3</b>
<i>Christoph Neumayer:</i>	<b>4</b>
<i>Gabriele Heinisch-Hosek:</i>	<b>6</b>
<i>Maria Schaumayer:</i>	<b>8</b>
<b>02 Podiumsdiskussion „Fehleranalyse“</b>	<b>10</b>
<b>03 Statements von den Sponsorinnen</b>	<b>22</b>
<i>Maria Rauch-Kallat:</i>	<b>22</b>
<i>Bettina Glatz-Kremsner:</i>	<b>23</b>
<i>Elisabeth Freismuth:</i>	<b>23</b>
<i>Waltraud Kaserer:</i>	<b>25</b>
<i>Kristin Hanusch-Linser:</i>	<b>26</b>
<i>Petra Gregorits:</i>	<b>26</b>
<b>04 Verleihung der MedienLÖWIN 2011</b>	<b>28</b>
<b>05 Vortrag „Das Löwinnen-Prinzip“</b>	<b>29</b>
<b>06 Zusammenfassung der Workshops</b>	<b>32</b>
Workshop 1: Digi-Tipps	<b>32</b>
Workshop 2: Nachhaltigkeit in Kommunikation und Medien	<b>34</b>
Workshop 3: Sport bleibt Männerdomäne?	<b>35</b>
Workshop 4: Pressefreiheit, ein hohes Gut	<b>37</b>
<b>07 Newsflashes</b>	<b>38</b>
Chancen für Frauen in Mediennetzwerken:	<b>38</b>
Chancen für Frauen in der Technik:	<b>40</b>
Chancen für Frauen im Finanzjournalismus:	<b>41</b>
Chancen für Frauen durch Wiener Medienfortbildung:	<b>42</b>
Chancen für Frauen im Videojournalismus:	<b>43</b>
Chancen für Frauen im New Media Journalismus:	<b>44</b>
<b>Keynote Nicola Brüning, BMW Group</b>	<b>46</b>
<b>Podiumsdiskussion „Alles ist möglich“</b>	<b>50</b>

*N.B. Diese Transkription der Tonmitschnitte des Kongresses vom 9. November 2011 erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit, noch auf korrekte Wiedergabe des Gesagten. Grammatikalische Fehler, orthographische Unsicherheiten und Eigennamen und Fachbegriffe wurden nach bester Möglichkeit nachrecherchiert und zur besseren Verständlichkeit sowie Lesbarkeit korrigiert – es gilt aber durchwegs nur das gesprochene Wort!*

### **01 Begrüßung und Eröffnung**

#### **Daniela Schwarz:**

Grüß Gott sehr geehrte Damen und Herren, verehrte Ehrengäste, PartnerInnen und FörderInnen des Kongresses, liebe TeilnehmerInnen. Als Organisatorin dieses Kongresses darf ich schon auf eine beachtliche Anzahl von Kongressen zurück blicken, und heuer das Plenum des 13. Journalistinnenkongresses eröffnen. Meine Bitte an Sie alle ist, dass Sie über den Kongress berichten. Ihre eigenen Anliegen müssen Sie selbst formulieren und thematisieren. Nur wenn wir alle zusammen arbeiten, werden Frauenanliegen gehört und die Öffentlichkeit dafür sensibilisiert.

Seit der ersten Veranstaltung im Jahr 1998 hat sich bereits vieles verändert, wir sind aber noch lange nicht zufrieden. Bitte artikulieren Sie diese Unzufriedenheit, wo immer Sie können.

Ein besonderer Dank des Organisationsteams, sicher auch im Namen unserer BesucherInnen, und auch der Kongressorganisatorinnen gilt Frau Dr. Maria Schaumayer. Frau Dr.

Schaumayer ist Initiatorin des Kongresses und ich darf ihr nachträglich – weil zu so einem Geburtstag kann man nicht oft genug gratulieren – zum heuer stattgehabten 80sten Geburtstag gratulieren. 80 Jahre Lebenserfahrung und Lebensweisheit stellt sie auch heuer wieder mit ihren Grußworten zur Verfügung, und wir freuen uns auch diesmal wieder über ihre klaren Worte und unmissverständlichen Botschaften, die von einer Frau stammen, die einen beachtlichen Weg in einer Männerwelt gegangen ist und heute eine wichtige Vorbildfunktion hat. Des Weiteren darf ich mich natürlich bei unseren Gastgebern bedanken: Herr Mag.

Christoph Neumeier ist seit heuer Generalsekretär der Industriellenvereinigung, und er kommt selbst aus der Medienbranche, hat Geschichte und Publizistik studiert und war jahrelang beim ORF. Er hat den IV Pressedienst, die Kommunikationsabteilung und den Newsroom betreut. Für ihn ist dieser Kongress nicht nur ein zeitgemäßes Plenum unter dem Deckmäntelchen der Frauenfreundlichkeit, sondern die IV hat mittlerweile das Projekt „Frauen.Führen“. Damit haben Sie sich zu einer sehr großen Gleichstellungsinitiative bekannt – und vielleicht hat auch unser jährlicher Kongress in diesem Haus schon ein bisschen dazu beigetragen.

Ganz besonders begrüßen darf ich unsere Frauenministerin, Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek, die in ihrer Amtszeit bereits beachtliche Erfolge für Frauen errungen hat. Und ich darf auch gleich dazu sagen, dass sie heute sehr rasch nach ihrem Statement wieder weg muss, weil sie wieder in unserer aller Interesse kämpfen wird, und wir wünschen ihr von ganzem Herzen alles Gute, auch in unserem eigenen Interesse.

Da heute Vormittag eines unserer vier Workshops die Frage aufgeworfen hat, ob Sport wirklich eine Männerdomäne ist bzw. bleiben muss, freue ich mich ganz besonders, dass wir heuer als Moderatorin eine Sportmoderatorin gewinnen konnten. Und ich übergebe gleich mit dem Thema „Alles ist möglich“ an die Frau Magistra Soykan, die Sie durch den Tag führen wird – und ich darf Ihnen gute Unterhaltung wünschen.

#### **Daniela Soykan:**

Herzlich Willkommen meine Damen und Herren – ein ganz seltener Zustand, dass einmal wir Damen hier in der Überzahl sind. Ich muss sagen, auch wenn Sie das vielleicht jetzt nicht glauben, ich bin wirklich sehr froh, dass ich hier moderieren darf. Ich war die letzten Jahre immer Gast des Journalistinnenkongresses, habe auch immer viele Anregungen und

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

Neuigkeiten mitgenommen vom Kongress und wurde heuer gefragt, ob ich nicht moderieren möchte. Ich fühle mich wirklich sehr geehrt! Ich mache das sehr, sehr gerne, und werde mein Bestes geben.

Ich freue mich, dass wir den 13. Journalistinnenkongress wieder hier im Haus der Industrie feiern dürfen, einem Haus, das jetzt 100 Jahre alt ist, und wo ja normal die Männer schalten, walten und tagen – und da haben wir uns einquartiert! Ich denke es ist auch ein schönes Zeichen, dass wir den Kongress hier abhalten dürfen.

Nun zuerst stelle ich mich kurz vor: Daniela Soykan mein Name, ich habe Kommunikationswissenschaften und Ethnologie studiert, eine Resonanz-Coaching Ausbildung gemacht, war elf Jahre beim Privatrado als Moderatorin, acht Jahre mit dem Frühdienst versehen, den Rest dann kreuz und quer moderiert, bin ein Jahr dann selbständig mit Coachings, Trainings und Moderationen gewesen und jetzt hat mich der Ruf zum ORF in die Sportredaktion ereilt.

Ich bin sehr stolz, dass ich dort als Sportmoderatorin die Abendnachrichten präsentieren darf, ich hoffe, dass doch einige von Ihnen das kennen, Sport Aktuell nach der ZiB, um 19:55,... ich gebe mein Bestes mit meinem Team, in dem auch ein paar Frauen vertreten sind, dass wir auch ihre Themen unterbringen und sie sich da auch zu Hause fühlen im Sport. Das war jetzt einmal alles zu mir, mehr vorweg möchte ich gar nicht sagen. Es soll heute wieder ein Tag, ein Nachmittag, ein Abend der Verknüpfung, der Vernetzung sein, ich hoffe, dass Sie einfach teilweise heute auch über ihren Schatten springen, sich mal zu einem Tisch stellen wo Sie noch niemanden kennen und heute einfach einmal ganz frech sagen, was machen Sie hier oder vielleicht kommt man sogar auf gemeinsame Ideen. - Dazu soll ja dieser Kongress auch da sein, dass man sich gegenseitig austauscht, dass man Erfahrungen austauscht, und Fragen stellt: Wie haben Sie das gemacht mit Familie und Job? oder Wie haben Sie das gemacht in einem Bereich wie Sport, Technik – oder wie auch immer – vorzudringen? Ich glaube jede/r ist heute hier um auch seine/ihre Fragen einzubringen.

Es gibt noch ein paar organisatorische Dinge, die ich sagen möchte, bevor wir zu unserem Podium kommen, und zwar, vielleicht eine kleine rechtliche Sache.

Sie haben es vielleicht schon gesehen, es wird hier die ganze Zeit mitgefilmt. Das sind Damen und Herren von der FH St. Pölten, vom Videojournalismus-Lehrgang. Die machen heute so etwas wie ein Videodokument, einen Film zu diesem Kongress, was eine sehr schöne Sache ist. Ich würde es verstehen, wenn jemand nicht gefilmt werden möchte, aber dann ist die einzige Möglichkeit dass Sie den Kongress verlassen, da alles mitgefilmt wird.

Wir werden aber natürlich keine unverschämten Bilder machen, die in irgendeiner Weise schädlich sind.

Apropos Bilder, Fotos gibt es auch von der APA die finden Sie dann unter [www.pressefotos.at](http://www.pressefotos.at). Den Film unter [www.campusfernsehen.at](http://www.campusfernsehen.at) und eine Kongresszusammenfassung wird es auch wie jedes Jahr geben, schauen wir mal wann sie genau fertig wird, unter [www.medienfrauen.net](http://www.medienfrauen.net).

So, dann übergebe ich das Wort an Herrn Generalsekretär Mag. Christoph Neumayer.

### **Christoph Neumayer:**

Sehr herzlichen Dank für die Einbegleitung. Frau Bundesministerin, Frau Dr. Schaumayer, Frau Kommerzialrätin Schwarz, ich freue mich ganz besonders, dass ich heute hier stehen darf. Bei vielen Damen und einzelnen Herren, die auch begrüße, zum 13. Mal bei uns im

Haus. Es ist uns wirklich eine sehr große Ehre und Freude, Sie alle hier begrüßen zu dürfen. Nicht zu letzt deshalb, weil ich selber aus der Medien- und Kommunikationsbranche komme und ich weiß, wie wichtig u.a. das Thema Vernetzung untereinander ist, um auch Impact zu haben. Erlauben Sie mir, das Thema des heutigen Abends schon kurz anzusprechen, nämlich das Thema „Alles ist möglich“. Und erlauben Sie mir, hier zwei Aspekte anzusprechen. Das eine ist der naheliegende Aspekt, den ich als Generalsekretär der IV naturgemäß oft und im Kern meiner Tätigkeit habe, das ist das Thema: *Ist alles möglich, wenn sich nichts ändert?* - in Abwandlung des heutigen Abendthemas. Und da liegt naturgemäß das Thema Wirtschaftspolitik bei uns besonders am Teller. Wir wissen alle, es geht uns gut, wir sind ein wohlhabendes Land, wir haben eine starke Exportindustrie, wir haben relativ sichere Arbeitsplätze und eine relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit aber eines erlauben Sie mir doch zu Beginn zu sagen: Das alles darf auf keinen Fall bedeuten, dass sich eben nichts ändert und sich zu wenig bewegt.

Das bewegt uns insbesondere gerade konjunkturell, und das ist auch das, was Sie spüren werden in Ihrem täglichen Arbeiten. Da bewegt uns die konjunkturelle Situation und die Krise, die wir alle seit zwei bis drei Jahren durchleben, die in Wirklichkeit eine Schuldenkrise geworden ist und die wir alle gemeinsam zu bewältigen haben. In Österreich geben wir, was das öffentliche Budget betrifft, 35 % dieses öffentlichen Budgets für vergangenheitsbezogene Ausgaben aus, das sind Pensionen und Zinsen. Wenn wir alleine an die Zinszahlen denken, im Jahr 2015 werden das rund 10 Milliarden Euro sein! Dann könnten wir allein mit diesem Geld das Geld für Pflichtschulen und für Wissenschaft und Forschung verdoppeln.

Es ist uns ja auch in den konjunkturellen guten Jahren nicht gelungen, ein ausgeglichenes Budget wirklich zu erzielen, aber davon rede ich gar nicht. Ich denke, dass wir alle diese strukturellen Defizite auch ändern müssen und dass wir daran arbeiten müssen, da wir sonst keinen Spielraum mehr für Zukunftsinvestitionen haben. Ich glaube, es ist unser aller Job, ich mache das von hier aus und sehr viele PartnerInnen in den Medien machen das von ihrer Seite aus, auch für diese großen Herausforderungen zu sensibilisieren. Wir brauchen mehr denn je kritische und unabhängige Medien, die fähig sind, auch hinter die üblichen Stehsätze, auch aus der Wirtschaft, auch von uns, zu schauen und hinter diese Sonntagsreden zu blicken. Lassen Sie mich als zweiten Aspekt den sehr viel naheliegenderen ansprechen, nämlich das Thema Gleichstellung.

Die bessere Gleichstellung zwischen Frauen und Männern: Ich kann Ihnen nur klar sagen, seitens der Industrie setzen wir uns schon allein aus ökonomischer Vernunft für die bessere Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ein, und naturgemäß für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie Sie auch wissen, sind wir nicht glücklich über verpflichtende Quoten, wir denken dass transparent und mit Zielen versehenes Fördern und Fordern immer besser ist als Zwang. Wir haben in diesem Bereich doch einige Initiativen gesetzt, Frau Kommerzialrätin Schwarz hat es angesprochen, das aktuelle Programm „Frauen.Führen“ beispielsweise, eine Reihe von Aktivitäten insbesondere auch, Frauen für technische Berufe zu interessieren. Wir brauchen dringend das Aufbrechen alter Rollenbilder, ich möchte nur auf eine aktuelle Broschüre von uns verweisen, wenn wir uns die Top-10 Lehrberufe der jungen Frauen anschauen, dann finden wir da Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin und Köchin, etc. Ein technischer Lehrberuf, wie Chemielabortechnik, kommt erst auf Platz 23.

Das soll jetzt nicht bedeuten, dass die anderen Berufe weniger wert sind, aber ich denke, dass junge Frauen in technischen und industriellen Bereichen sehr viel mehr Chancen hätten, die

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

Industrie sucht Fachkräfte, sie zahlt überdurchschnittlich hoch, und ich denke, dass wir da weiter an der Bewusstseinsbildung arbeiten müssen. Es ist mitunter auch eine der Erklärungen, warum es noch immer Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in diesem doch teilweise relativ großem Ausmaß gibt. Die Frau Bundesministerin hat auf diesen Punkt zu Recht am Wochenende im Rahmen des Global Gender Gap Reports hingewiesen. Wir müssen an diesen bewusstseinsbildenden Maßnahmen arbeiten, ich verspreche Ihnen, wir tun das weiter und wir tun das intensiv.

Lassen Sie mich also noch einmal kurz zusammenfassen: Ja, es ist alles möglich, aber nur dann, wenn wir auch etwas dafür tun und in diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine erfolgreiche Tagung und: Schön, dass Sie hier im Haus sind!

*Soykan:*

Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek, bitte um Ihr Statement.

**Gabriele Heinisch-Hosek:**

Sehr geehrte Damen, liebe Frauen, liebe Kolleginnen, wenn ich das so in diesem Rahmen auch sagen darf. Jetzt bin ich zwar keine Journalistin, aber unter Frauen denke ich, ist das gestattet. Ich freue mich sehr, 13 mag für die einen eine Glückszahl sein, für die anderen, die nicht daran glauben, ist es eine beachtliche Zahl. Zum 13. Mal kommen Sie zusammen, vielleicht nicht alle in der gleichen Zusammensetzung, um beim Journalistinnenkongress nicht nur das eigene Wissen zu erweitern, sondern vielleicht auch, um ganz andere Inputs zu bekommen, aus anderen Bereichen. Um sich selbst untereinander vernetzen, was ganz wichtig ist, und vor allem auch um andere Frauen zu treffen, um sich auszutauschen. Vor zwanzig Jahren waren nur halb so viele Frauen in diesem Bereich tätig. Doppelt so viele Journalistinnen heute als noch vor zwanzig Jahren, das spiegelt auch die Lebensrealitäten aller Frauen wieder. Leider sind noch nicht doppelt so viele Frauen in Führungspositionen. Das heißt, die Lebenssituationen von Frauen kann man anhand jedes Berufsfeldes ganz gut abbilden, denn in den Chefredaktionen sind Frauen noch immer sehr rar vertreten, egal ob es jetzt Printmedien oder andere Medien sind. Und daher glaube ich, ist es wichtig, alljährlich nicht nur zusammenzukommen, um den eigenen Horizont vielleicht zu erweitern, sondern auch Forderungen zu formulieren und ich bin überzeugt, dass das heute auch wieder passieren wird. Ich glaube, dass seit dem letzten Mal einiges an politischen gesetzten Maßnahmen erfolgt ist, aber wir sind auf dem Weg, und der Herr Generalsekretär hat es angedeutet, wir haben noch einiges zu tun. Jetzt ist die IV für mich starke/r Bündnispartner/In, wenn wir uns zum Thema Vereinbarkeit austauschen, wenn wir uns zum Thema Frauen, die die gläserne Decke durchbrechen sollen, austauschen.

Wir haben das gleiche Ziel, der Weg dahin mag ein wenig unterschiedlich sein, aber es ist ja auch durchaus gut, dass wir diesen Diskurs führen und dass wir schauen, ob es mit freiwillig auch so schnell geht, wie es gehen würde, hätten wir gesetzliche Quotenregelungen. Jetzt haben wir beim ORF eine gesetzliche Quote und schauen mal, wie die dort greift, und wir haben natürlich im öffentlichen Dienst eine gesetzliche Quote, wir werden sie auf 50% erhöhen, wir haben diese neue Dienstleistungsnovelle in Begutachtung, weil es doch schon einige Bereiche gibt, wo wir 45% Frauen in Führungspositionen haben. Und daher glaube ich, ist es nur logisch, den nächsten Schritt auch anzudenken und zu gehen. Ich glaube, dass es wichtig ist, dass hier topqualifizierte Frauen sitzen und dass diese Talente oft, auch in den

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

eigenen Redaktionen, nicht gesehen werden, und dass es vielleicht nicht so ist, dass die Frauen gar nicht wollen, eine Führungsposition anzunehmen, sondern dass es immer auch eine Frage ist, wie sehr fühlt sich jemand willkommen, in eine Führungsposition gehoben zu werden und gefragt zu werden. Frauen sagen dann oft, ich weiß nicht, ob ich mir das zutraue, ich glaube dass es gar nicht so die Frage ist, nur ob ich mir das zutraue. Ich glaube, dass es auch so ist, wie bekomme ich signalisiert, ob ich das auch schaffen kann. Weil hereingeholt zu werden und zu sagen „das machen wir dann schon“, und dann gibt es Fortbildungen, ist wahrscheinlich der leichtere Weg, als zu sagen, welche Qualifikationen brauche ich, damit ich mich überhaupt bewerben kann.

Ich glaube, dass das es auch ein gegenseitiges Geben und Nehmen sein muss. Wie sehr fühlen Sie sich, fühlen Frauen sich prinzipiell willkommen, in neuen, in anderen Bereichen. Und der Journalistinnenkongress, es ist gestern ein Preis übergeben worden, es ist heute begonnen worden mit vier Workshops, was ja sehr ungewöhnlich ist. Die Eröffnung ist mitten drinnen, ich finde das wirklich super. Es sind viele exzellente Referentinnen eingeladen, damit Sie einfach einen spannenden Tag hier verbringen können.

Und wenn ich sage, ich lade Sie ein, schauen Sie in den Gehaltsrechner hinein, über 300.000 Berechnungen sind bereits erfolgt, schauen Sie, ob Sie im Durchschnitt auch das verdienen, wofür Sie ausgebildet sind und was Sie als Arbeitnehmerin wert sein sollten auf diesem Arbeitsmarkt. Und Sie sehen auf diesem Gehaltsrechner auch gleich, um wie viel Prozent Sie eventuell weniger verdienen als die Männer, die Kollegen in diesem Bereich. Ich glaube, dass das eine oder andere Tool gar keine Gesetzesbildung braucht, dass wir bewusstseinsbildende Maßnahmen, die gerade angesprochen wurden, auch fort oder voran treiben können. Auf der anderen Seite braucht es aber auch Gesetze, Gesetze mit Sanktionen, denn sanktionslose Maßnahmen führen nicht immer zum Ziel, wenn ich nur die Stelleninsetrate hernehme.

Wo ich sehr appelliere an alle, die Stelleninsetrate auch ausschreiben, dass sie die Bandbreite angeben, dass sie das Mindestkollektiv angeben und die Möglichkeit der Überzahlung, denn nur dann haben Frauen auch ein bisschen die Möglichkeit, sich danach zu richten. Was kann ich denn verlangen, wenn ich verhandle? Nicht dass Sie im Nachhinein hören, „naja du hast ja zu wenig verlangt und das war der Grund, warum du zuwenig Gehalt bekommen hast“.

Ich freue mich darauf, dass Sie sich gut austauschen können, ich brauche auch Journalistinnen als Politikerin, auf der anderen Seite glaube ich, dass wir in der Politik auch die Geschichten, die Maßnahmen, die Forderungen die wir aufstellen, gleichzeitig an sie weitergeben müssen, damit sie auch Verbreitung finden, damit sie Akzeptanz finden bei den Bürgerinnen und Bürgern, damit die Frauen überhaupt mitbekommen, was in ihrem Sinne passiert. Denn heute passierte leider allzu oft, dass vieles zu selbstverständlich gesehen wird und die versteckten Diskriminierungen gar nicht so richtig erkannt werden. Daher ist es eine Wechselbeziehung, für die ich Ihnen herzlich danken möchte. Es geht um den Austausch von JournalistInnen mit PolitikerInnen und mit der Wirtschaft, damit dieses Dreieck funktioniert, und da geht's mir vor allem natürlich um die Frauen, damit alle davon etwas haben. Seien es nur die Informationen, oder sei es auch den Mut zu bekommen, Dinge zu verändern als einzelne in dieser Gesellschaft. Wir machen Gesellschaftspolitik, ich auf meine und Sie auf Ihre Art und dafür möchte ich Ihnen Danken!

Soykan:

Vielen Dank Frau Ministerin dass Sie sich Zeit genommen haben und nun zu unserer Kongressinitiatorin, Frau Dr. Maria Schaumayer, herzlich willkommen!

### Maria Schaumayer:

Frau Magistra, Herr Generalsekretär, meine sehr geehrten Damen und Herren. Ich habe eine ehrliche Freude, dass dieser Kongress sich hält. Dass wir einmal im Jahr die Gelegenheit haben, ein bisschen Revue passieren zu lassen, was die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen sind, in Österreich und darüber hinaus, und dass wir nicht nur das Interesse am persönlichen Fortkommen signalisieren. Wenn man einen kurzen Blick zurück wirft, was ist im letzten Jahr passiert, ich sage es an zwei Beispielen, wir haben ein weibliches Direktoriumsmitglied in der Europäischen Zentralbank verloren, unsere Frau Dr.<sup>in</sup> Tumpel-Gugerell, aber wir haben eine Chefin des internationalen Währungsfonds, Christine Lagarde, gewonnen. So, jetzt muss ich sagen, die Bilanz, das Equilibrium scheint mir nicht gestört und vor allem in der Wirtschaft lasst sich's ja niemals festlegen – da eine, dort eine, etc. – Wirtschaft atmet, und Wirtschaft atmet mit uns Frauen. Und wenn wir uns heute überlegen, wo liegen die Chancen – die sind da! Sie werden noch mehr da sein, wenn unser Bildungssystem noch mehr auf Wirtschaft und auf Technik eingeht. Denn der Mangel, den wir da haben, ist eigentlich grundgelegt, finde ich, in der Ausbildung.

Wenn wir einen Blick auf die Chancen werfen, würde ich auch sagen: Alles ist möglich! Denn es geht heute kaum noch darum, zu sagen, Mann oder Frau, sondern es geht darum zu sagen: geeignet, nicht geeignet, passend, nicht passend. Und damit es bei dieser qualitativen Wertung, die ja die Voraussetzung für Gleichberechtigung und Gleichbewertung ist, damit es da keine Probleme gibt, sollen wir uns bewusst sein, dass wir Glaubenskriege vermeiden sollten. Glaubenskriege sind, die Geschichte lehrt es, immer blutig und unproduktiv. Glaubenskrieg im Zusammenhang mit unserem Zusammenhang wäre: Quote ja – Quote nein. Lassen wir uns auf diesen Glaubenskrieg nicht ein. Gehen wir selbstbewusst davon aus, dass in einer Zeit, in der mehr als 50% aller akademischen Absolventinnen eben Frauen sind, wir keinerlei Problem haben, unsere Qualifikation unter Beweis zu stellen und in die Praxis zu setzen.

Gehen wir bei der Quote von einem anderen Gesichtspunkt aus, ich glaube, die Frau Magistra ist gar nicht weit von dieser Überlegung entfernt, aus. Nämlich wo liegt man näher beim Bürger, näher beim Steuerzahler, beim öffentlichen Interesse und dort glaube ich, ist ein legitimes Interesse und Anliegen gegeben, um für einen Durchbruch zu sorgen.

In der Wirtschaft sehe ich mit Freude, dass es wieder Anläufe gibt, vor ein paar Jahren hat Ihr Vorgänger, Herr Magister, Generalsekretär Beyrer, eine sehr schöne Sommeraktion für die IV Mitglieder gestattet, um ihnen vor Augen zu führen was sie mit einer stärkeren Heranziehung von Frauen für Leitungs- und Führungsebenen gewinnen können.

Rein materiell gewinnen, aber auch ideell. Ich glaube, das ist nach wie vor aktuell, ich sehe weitere Zusammenarbeiten zwischen diesem Haus und der praktischen Wirtschaft, und dem Verband der AkademikerInnen, ich bin sicher, dass sich das Bewusstsein stärken wird, das Bewusstsein, das den Unternehmen heute Diversität aufgetragen ist.

Und zwar nicht nur im Geschlechterpendel, und zwar nicht nur Männer und Frauen, auch kulturell, mental. Österreich ist ein Exportland geworden, es steht uns gut an, in unseren Entscheidungsgremien auch Märkte vertreten zu haben, für die wir produzieren wollen. In denen wir Fuß fassen wollen, und da sind allemal die Möglichkeiten und die Chancen für Frauen gegeben. Gehen wir mit Selbstbewusstsein in die nächste Periode, gehen wir davon aus, dass wir jede ausgeschriebene Position im Lande aus weiblichem Reservoir besetzen



## **Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011**

könnten, davon bin ich zutiefst überzeugt, und gehen wir davon aus, dass wir einander durch Netzwerke Kooperationen, Gedankenaustausch, nicht Wettbewerb liefern sollen, sondern Unterstützung. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

**02 Podiumsdiskussion „Fehleranalyse“**

Soykan:

Wir kommen zu unserer ersten Podiumsdiskussion mit dem Titel „Fehleranalyse“. Da möchte ich gleich den Titel des Kongresses strapazieren, es gibt ja dieses wunderbare Lied von Reinhard Fendrich „Alles ist möglich, aber nix is fix“ und genau diesen Titel möchte ich heranziehen, weil es ist eben nichts fix. Das werden die meisten von Ihnen auch wissen, dass es manchmal ein bisschen kompliziert ist oder schwierig, in Sparten vorzudringen und sich als Frau zu behaupten, in den so genannten „Männerdomänen“. Hier wollen wir uns dem Thema widmen, was machen wir Frauen vielleicht manchmal falsch. Was können wir ändern. Es kann ja nicht nur immer an den Umständen liegen. Ist es nicht so, dass wir Frauen oft das Gefühl haben, wir haben nicht genug Ausbildung, es fehlt uns noch dieser Kurs, dieses Studium, um vielleicht dann noch besser zu sein und um sich dann endlich für einen Job zu bewerben. Ist es nicht so, dass wir manchmal sagen, wenn der Fingerzeig in einer Firma auf uns kommt: Du könntest die nächste Leiterin sein! Und wir sagen: „Ich weiß nicht... Leiterin, das sind 70 Stunden, vielleicht mal am Wochenende wohin fahren...“ Es liegt ja manchmal auch an uns selbst.

Bei der Podiumsdiskussion „Fehleranalyse“ – Wo machen Frauen Karrierefehler, frauenkritische Stimmen, raus aus der Komfortzone, mehr Mut ... sind am Podium:

- Mag.<sup>a</sup> Natalie Bairaktaridis von Signium International. Studium Jus und Kunstgeschichte, Senior Consultant in internationalen Unternehmen. Seit 2003 Geschäftsführung von Signium International in Wien.
- Dr.<sup>in</sup> Christine Haiden, CR<sup>in</sup> „Welt der Frau“, Autorin. Wurde 2008 Managerin des Jahres, Autorin zahlreicher Bücher.
- Mag.<sup>a</sup> Sibylle Hamann, Kolumnistin, Autorin. Studium der Ethnologie, Russisch, Politologie. Journalistin bei Kurier, Falter etc. und seit 2006 freie Autorin u.a. mit dem Buch „Weißbuch Frauen, Schwarzbuch Männer“ und Lektorin an der FH für Journalismus in Wien.
- Hon. Prof.<sup>in</sup> Bascha Mika, 10 Jahre „taz“-Chefredakteurin, Autorin. Sie ist Autorin in Berlin, wo sie auch gerade herkommt und gleich wieder zurückfliegt. Sie arbeitete nach dem Studium als Redakteurin und Reporterin, war elf Jahre Chefredakteurin der Tageszeitung TAZ und ist Honorarprofessorin an der Universität der Künste in Berlin und hat u.a. auch eine Biographie über Alice Schwarzer veröffentlicht. Zu Beginn des Jahres hat sie ein Buch auf den Markt gebracht, das für sehr viel Aufsehen gesorgt hat. „Die Feigheit der Frauen: Rollenfallen und Geiselmertalität. Eine Streitschrift wider dem Selbstbetrug“.

Moderation Mag.<sup>a</sup> Sandra Baierl, KURIER Ressortleitung Karriere.

Baierl:

Ich möchte Frau Mika gleich zum Einstieg fragen, in Ihrem Buch geht es um die Lebensplanung und den Berufseinstieg im Speziellen. Was sind die Thesen Ihres Buches, und warum so kritisch?

Mika:

Ich glaube, ein paar deutliche Worte unter uns Schwestern können nicht schaden. Wir tun ja immer so, als würde es bedeuten, dass Frauen solidarisch sind, wenn sie sich nicht ab und zu auch mal die Wahrheit sagen. Und ich denke der entscheidende Punkt ist, dass wir, nachdem wir nach der zweiten deutschen Frauenbewegung über die Strukturen reden; was richtig und wichtig ist – weil die Strukturen sind mistig! – und so gut kenne ich Ihre österreichischen Strukturen auch, dass ich weiß, dass sie nicht besser sind als in Deutschland. Also wir müssen daran weiter arbeiten, aber wir haben seit mindestens zwanzig Jahren die andere Seite aus dem Blick verloren. Nämlich, was tun wir Frauen eigentlich in dem Bereich, wo wir sehr viel entscheiden können, in unserem Privatleben, was tun wir da eigentlich, um unserem Anspruch nach Selbstbestimmung nachzukommen? Dabei geht es mir nicht um die Frauen, die sagen „ich will ein traditionelles Bild leben“. Das sind in allen westlichen Ländern ungefähr ein Viertel. Mir geht es auch nicht um die Frauen die sagen „ich will mich hauptsächlich um meinen Beruf kümmern“. Das sind in allen westlichen Ländern auch ungefähr ein Viertel. Sondern mir geht es um die große Mitte dazwischen, ca. 50% der Frauen, die sagen „ich will ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben führen, ich will die Hälfte des Himmels, die Hälfte der Erde“ – das hat die zweite Deutsche Frauenbewegung damals gesagt.

Die zweite Hälfte, die sagt „ich will einen Liebsten, ich will Kinder, aber ich will auch einen Beruf, weil er sinnstiftend ist und weil er mich finanziell unabhängig macht“. Und dann guckt man sich an, wie diese Frauen – und zwar jeden Alters, auch noch die Frauen, die relativ jung sind – wie schnell die dann trotzdem in der traditionellen Frauenrolle landen. Wie sie ihre Qualifikationen verschleudern in dem sie beruflich zurückstecken, in dem sie den Beruf ihres Mannes, ihres Freundes, ihres Partners immer wichtiger nehmen als den eigenen, in dem sie ihre finanzielle Unabhängigkeit aufgeben und sich auf den männlichen Versorger verlassen. Und an diesen Punkten glaube ich, müssen wir – und ich denke wir kennen alle unsere eigene Feigheiten, wo wir keine Konflikte eingehen und uns deswegen schnell in der weiblichen Rolle einrichten – ich glaube, wir müssen uns wirklich die Frage stellen, kommen wir mit dem Anspruch auf Selbstbestimmung tatsächlich weiter, wenn wir nicht auch in den Bereichen, in denen wir ganz viel entscheiden können, dafür etwas tun. Und das heißt Konflikte einzugehen, mit unserem Partner, mit unserer Umwelt, mit allen, die uns in eine traditionelle Rolle drängen wollen, von der wir ja sagen, wir wollen sie nicht. Es ist ein Unterschied, ob wir über den privaten Bereich sprechen oder die gesellschaftlichen Bedingungen und auch über das Berufsleben. Im Berufsleben greift die männerdominierte Struktur auf eine ganz andere Art. Da haben wir nicht so viele Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten, aber auch durch die Entscheidung fürs private Leben beeinflussen wir das, was wir im beruflichen tun. Und dann gibt es dort jede Menge gläserne Decken, männliche Netzwerke, old boys, usw., usw. Ich glaube, wenn wir uns dem im Berufsleben nicht aussetzen, in dem wir nicht als Frau in diesem Berufsleben drin bleiben, weil wir Konflikte scheuen, wird sich nichts ändern. Auch dazu brauchen wir Mut.

### Baierl:

Die Streitschrift kam im Jahr 2011 in Deutschland auf den Markt, wo es eine Kanzlerin gibt, die ganz Europa zeigt, wo es langgeht, wo sehr viele Ministerinnen in sehr starken Positionen sind und wo der Anteil auch viel besser ist, als bei uns in Österreich. War das noch notwendig?

### Mika:

Hm... Also, wir haben eine Frau als Kanzlerin, wir haben eine Präsidentengattin mit Tattoos. Das ändert leider nicht grundsätzlich etwas. Also, so wichtig es ist, dass eine Frau an der Spitze ist, diese symbolische Bedeutung hat natürlich etwas zu sagen, aber wenn Frauen nicht in allen Bereichen präsent sind, und zwar von der obersten Führung bis hin zu allen beruflichen Bereichen, dann nützt uns eine einzelne Frau leider gar nichts.

Baierl:

Frau Bairaktaridis, Sie haben ja viel aus Ihrer Qualifikation gemacht, wieso sind Sie diesen Weg gegangen, den viele andere nicht gehen können oder wollen.

Bairaktaridis:

Also ich denke, es ist grundsätzlich wichtig zu wissen, welchen Weg möchte man einschlagen. Ich hatte immer meine Mutter als Vorbild, sie war selbstständig und hat sozusagen Vorbildfunktion gehabt. Und ich bin in einem Umfeld groß geworden, in dem Frauen sehr, sehr stark waren, also in der ganzen Familie, und das hat mich sicher auch geprägt. Und für mich war immer wichtig, etwas zu tun, woran ich Spaß habe, wo ich mich weiterentwickeln kann und wo ich auch an meine Grenzen stoße. Ich glaube nicht, dass ich hart bin – ich finde es geht einfach darum, an das zu glauben. Ich habe in meinem beruflichen Werdegang sehr viele Hürden gehabt und die habe ich auch immer noch. Die gilt es zu nehmen und sie als Chance zu sehen, und natürlich gepaart mit der privaten Situation klare Abstriche zu machen.

Ich bin seit 1 ½ Jahren stolze Mutter im fortgeschrittenen Alter und weiß was das bedeutet, sich da auf zwei Seiten konzentrieren zu müssen. Ich habe die klare Botschaft, Karriere zu machen, erfolgreich zu sein, nicht aufgegeben und mich trotz Rückschlägen nicht an den Anfang begeben, sondern weiter gemacht. Und daran geglaubt.

Baierl:

Wie erklären Sie sich die Zurückhaltung von Frauen im Berufsleben?

Bairaktaridis:

Signium ist ja ausschließlich für Führungskräfte zuständig, und wir haben ja auch einen regen Austausch international mit Kollegen. Es gibt wahnsinnig viele Top-Managerinnen, die tolle Arbeit leisten im Hintergrund, die aber bewusst sagen, sie wollen nicht in die erste Reihe kommen, denn die erste Reihe ist ein sehr steiniger Weg und die Luft wird immer dünner. Das muss man auch mental und psychisch aushalten können. Was ich nicht verstehe ist, wenn Frauen sagen, sie haben die Möglichkeiten nicht. Ich glaube das nicht, es gibt diese Rahmenbedingungen, nur muss man sich dem stellen, bewusst auftreten, Gehaltsforderungen stellen und ich meine es gibt ja auch Gehaltsvergleiche, wo Frauen im Top Bereich nicht so viel nachstehen, in den internationalen Rankings, im Gegenteil. Nur man muss das auch wollen, die Luft da oben ist sehr, sehr dünn, und das ist nicht jedermanns Sache. Man hat da natürlich auch Stress und hat wenig Zeit, für Freunde und Familie. Und es gibt einfach Frauen die sagen, ihnen ist der private Weg wichtiger, die sich zurücknehmen, und das muss man respektieren. Dann aber auch so formulieren, und nicht den Rahmenbedingungen die Schuld geben.

Baierl:

Sind wir, wie Frau Mika neben Ihnen, mit Frauen besonders kritisch: Was gefällt Ihnen nicht?

### Haiden:

Das ist eine einseitige Sichtweise, weil ich glaube, es gibt sowohl Stärken als auch Schwächen bei den Frauen, und der Grund, denke ich mir, warum ich hier am Podium sitze, war eine kritische Anmerkung in Oberösterreich, als berichtet wurde, dass im nächsten Jahr die großen Bühnenabgänge von großen Männern verzeichnet werden, und dass absehbar ist, dass alle großen Bühnen wieder von großen Männern nachbesetzt werden, und dass mir aufgefallen ist, dass keine der Frauenorganisationen, die es im Land gibt, in den Parteien, in den Interessensvertretungen, dass keine der vielen Frauenbeauftragten, die es praktisch in jeder Organisation gibt, nur irgendetwas gesagt hätten, nicht einmal einen Leserbrief haben sie geschrieben an das führende Medium des Landes.

Und da frage ich mich dann, was ist an dieser Front los? Ich denke, diese ständige Fehlersuche, die Frauen an sich selbst machen, das ehrt sie sehr, aber das ist ziemlich kontraproduktiv, weil man die ganze Zeit klagt, dass man irgendwas nicht kann, oder noch nicht so kann. Also individuell ist das schwierig, ich würde eher fragen: Müssen wir in dem, was wir Frauenpolitik nennen etwas nachjustieren?

Das sind Modelle, die aus den 70er Jahren stammen, wo man dieses Thema auf kluge Art in die Systeme implementiert hat. Aber man muss jetzt feststellen, dass viele, die von amts wegen Frauenfragen vertreten, offensichtlich auch in Verbindlichkeiten ihren eigenen Organisationen gegenüber sind, und von dem her sich nur in sehr bescheidenem Ausmaß melden, wenn es wirklich um etwas geht. Das ist eine Anmerkung.

Eine zweite Anmerkung: Ich finde, dass insgesamt in der Debatte „Frauen in Führungspositionen“ alles richtig ist, was gesagt ist, aber der effizientere Weg ist, wenn man dem folgt was die Frau Dr.<sup>in</sup> Schaumayer gesagt hat, wenn Frauen sich positionieren, dass sie Themen und Ziele verfolgen, die im Interesse des Gemeinwesens sind, dann werden sie auch Führungspositionen bekommen. Wenn sie immer auf den Faktor Frau pochen, werden sie's nicht bekommen. Da wird das System sich zu wehren wissen, weil das alleine, wie wir wissen, ja keine Qualifikation ist. Aber über Ziele, Engagement, von dem auch andere den Eindruck haben, die wissen, das ist nützlich, wird sich auch was tun. Ich glaube, dass wir viele Debatten führen, die aus den 70er Jahren stammen, und die ich gerne einmal beenden würde.

### Baierl:

Nun sind Sie Chefredakteurin vom Magazin „Welt der Frau“. Wie ist die Welt der Frau heute? Passt sie zur Welt der Männer? Oder sind wir schon in einer gemeinsamen Welt?

### Haiden:

Ich glaube, dass „die Frau“ eine äußerst plurale Angelegenheit ist, und Sie können die Welt meiner Vorrednerin nicht vergleichen mit der Welt meiner Schwester, die mit zwei kleinen Kindern in einem 3000-Seelen-Ort am oberösterreichischen Land sitzt und jetzt sich fragt, was wird sie denn beruflich machen, wo es im ganzen Ort keine einzige Tagesmutter gibt und der Kindergarten erst mit 3 Jahren beginnt.

Also, ich glaube man muss sehr differenziert über dieses Thema reden, weil sonst nehmen wir einander immer wieder in Geiselhaft und beschuldigen einander mit Dingen, die kontraproduktiv sind. Ich plädiere auf eine sehr plurale Sichtweise auf die Welt der Frauen,

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

die ist plural in allem, und alles wir an gesellschaftlichen Entwicklungen wissen, ist, dass sich die Pluralität noch verstärken wird. Und dass wir so was wie Pluralitäts-Management und Pluralitäts-Toleranz brauchen werden, ist auch bei den Frauen sehr stark.

### Baierl:

Wollen Frauen überhaupt mitspielen oder orten Sie auch eine gewisse Zurückhaltung?

### Hamann:

Ich würde gerne den Satz aufgreifen, den Bascha Mika vorher gesagt hat: „Schauen wir uns doch mal in die Augen“. Als ich Ihr Buch gelesen habe, habe ich mich natürlich sehr oft ertappt gefühlt, mich selber angeschaut. Ich kenne alle diese Frauen, von denen Sie in dem Buch erzählen. Die nachmittags in die Yogastunde gehen, und sich denken, es ist doch angenehmer als sich weiterhin im Job aufzuhalten. Ich habe mich aber selber auch ertappt gefühlt, ich habe zwei Kinder, ich habe gekündigt, ich bin Freiberuflerin, ich gehe selber ganz gerne in die Yoga Stunde, ich habe ein sehr selbstbestimmtes und freies Leben im Moment, das ich um nichts in der Welt eintauschen möchte mit dem Angestelltenjob, den ich vorher hatte.

Offenbar bin ich ja jetzt auch gemeint mit der Komfortzone. Ich glaube, das ist der Punkt, an dem wir anfangen müssen, doch in Frage zu stellen, was meinen wir denn mit diesem Wort: „Erfolg“? Führungsposition, gesellschaftlicher Einfluss?

In dem Moment, als ich ausgestiegen bin aus der klassischen Karriereleiter – und ich könnte jetzt wahrscheinlich auch Ressortleiterin sein, wenn ich wollte – habe ich ja nicht verzichtet auf meinen Anspruch, gesellschaftlichen Einfluss zu nehmen, mitzureden, unabhängig zu sein. Ganz im Gegenteil. Ich habe nur das Gefühl, dass die Ansprüche, die ich ans Arbeiten habe, dem im Moment nicht gerecht werden. Ich glaube den Anspruch, dass wir die Arbeitswelt verändern wollen, sollten wir uns nicht absprechen lassen, bei einem Kongress sitzen, wo „alles ist möglich“ steht.

Ich verstehe schon, dass es ein bisschen naiv ist und man nicht sagen kann, wir steigen jetzt alle aus, solange die Arbeitswelt so ist wie sie ist, aber bis zum Letzten immer nur Kompromisse zu machen, ist mir zu wenig.

### Mika:

Ich glaube, Sie haben natürlich recht. Ich glaube, ein Fehler den wir häufig machen, wenn wir über Frauen und Beruf reden, ist immer von Frauen-Karriere zu reden. Das ist doch Unsinn! Es wird immer nur einige Männer und einige Frauen geben, die wirklich Karriere machen. Aber was wir nicht unterschätzen dürfen, und deswegen ist es so wichtig, dass wir beim Begriff Beruf bleiben. Das sinnstiftende beim Beruf ist die finanzielle Unabhängigkeit. Und da geht es nicht darum, wo wir unseren Job machen, und ob wir als freie Journalistin arbeiten oder fest angestellt sind. Sondern sind wir in der Lage, unser Leben selbst in die Hand zu nehmen? Und sind wir in der Lage, wenn wir sagen, die Kinder sind uns das Wichtigste, diese Kinder im Notfall auch zu ernähren? Also, was ich wirklich nicht begreife, sind Frauen, die sich hinstellen – und wenn ich gut ausgebildete Frauen meine, dann meine ich natürlich auch jede Handwerkerin, jede Frau in einer Verwaltung, in jeder Bank – die sagen: Die Kinder sind mir so wichtig, mein Mann kümmert sich ja nicht, dass ich ihnen jetzt viele Jahre meines Lebens opfere und zwar 24 Stunden am Tag und nur den Kindern. Und sich keinen Moment überlegen: Ja und was passiert, wenn der Mann abgängig ist, wenn der Mann arbeitslos ist,

wenn der Mann krank wird...?

Also dass wir in der Verantwortung, die wir übernehmen, und wir übernehmen ja an ganz vielen Stellen Verantwortung als Frauen, nicht eben auch diesen Punkt mit bedenken, weil irgendwo immer noch dieser Versorger rumspringt im Kopf. Und in jedem einzelnen individuellen Fall kann man sehr gut verstehen wenn eine Frau sagt, so jetzt habe ich genug von den Strukturen, ich zieh mich da raus. Ich habe es ja nach 21 Jahren, davon 11 Jahre Chefredaktion, auch getan. Weil ich endlich auch mal wieder was anderes machen wollte. Nichtsdestoweniger bleibt die Tatsache, wenn wir alle rausgehen, wird sich nichts ändern. Und vielleicht noch einen Satz zu Ihnen (ad Haiden), ich glaube Sie haben unrecht. Unsere Qualifikation allein nützt uns gar nichts. Im Sinne, da kommt nicht automatisch der gute Job, die qualifizierte Führungsposition, das richtige Geld. Das kommt nicht automatisch hinterher. Denn wenn es nämlich so wäre, dann müssten seit mindestens 25 Jahren auch die Frauen in Österreich, ich kenne nämlich Ihre Zahlen, Sie haben Frauen, die zu 58% einen akademischen Abschluss machen, die Männer nur zu 48%, und das schon seit vielen Jahren... Das hätte sich längst durchsetzen müssen, wenn denn die Qualifikation alleine reichen würde - und das tut sie nicht.

Haiden:

Das habe ich dezidiert nicht gesagt. Ich habe gesagt, es geht auch um die Frage, womit wir uns gesellschaftlich positionieren. Und meine Erfahrung, und ich bin damit ja auch in Positionen bei verschiedenen Organisationen, mit dem „Tag der Frau“ machen wir keinen Stich.

Mika:

Sie meinen, wenn wir das Geschlecht immer vor uns hertragen...?

Haiden:

Ja, das ist faktisch gemeint. Ich halte das für die falsche Haltung zu sagen: Ich Frau, ich bin arm oder sonst irgendwas und die Qualifikation reicht nicht... Diese Debatten finde ich so kontraproduktiv. Dass wir gut sind, das wissen wir ja ohnehin. Was wir machen müssen, ist in den Spielregeln so fit zu sein, dass wir diese auch nützen. Und ich glaube, dass es um das Erlernen der Spielregeln geht. Die können wir ja auch erlernen, aussteigen und von anderen Seiten versuchen, sie zu verändern oder diese Art von Strukturen zu verändern. Aber Faktum ist, es gibt Spielregeln. Und Qualifikation ist bei den Spielregeln auch nicht ganz oben, nur ein Faktor. Für mich ist das eine Taktik, wenn ich beim Presseclub versuchen würde zu sagen, wir brauchen jetzt 50% Frauenquote, das hätte ich noch gar nicht laut ausgesprochen, wäre ich damit schon durchgefallen gewesen. Aber wenn ich die Statuten so ändere, dass ein Drittel Frauen nachrücken kann, dann sind sie drinnen. Und das ist der Unterschied...

Mika:

Warum können wir nicht beides tun? Taktik, Strategie...

Haiden:

Weil es umgekehrt auch nicht funktioniert, weil das Geschlecht, nachdem wir überhaupt rein theoretisch davon ausgehen, es gibt nur Männer und Frauen, was ja an sich schon eine kühne Annahme ist, dann brauche ich mir das nur umgekehrt vorstellen: Die Männern würden

manchmal mit dem Geschlecht Mann operieren – das würde ganz genau so wenig funktionieren.

Mika:

Aber das tun sie doch permanent, und zwar nicht explizit sondern implizit.

Haiden:

Das ist genau der Punkt von dem ich rede. Wir sollen es auch implizit machen.

Hamann:

Ich wollte einen Gedanken aufnehmen, der schon ein bisschen angeklungen ist. Wir neigen in der Diskussion zu einer der beiden Varianten: Wir sagen entweder, es liegt an persönlichem Versagen, oder persönlicher Feigheit, dass Frauen nicht nach oben kommen, oder wir sagen es liegt an den Strukturen.

Ich würde gerne versuchen, diese beiden Sachen zusammenzubringen, weil sie lassen sich zusammen bringen. Ich glaube, die Bedingungen unter denen im Moment die klassischen Karrieremuster in der Wirtschaft funktionieren, die erzeugen so eine Art Kosten-Nutzen Rechnung. Die gelten ja auch für jedes Individuum. Die sagen, was kann ich gewinnen und was kann ich verlieren, wenn ich mich weiter anstrengende, alle meine Energie in die Arbeit werfe. Und ich behaupte, dass diese Rechnung, diese ganz simple Kosten-Nutzen Rechnung für Frauen und Männer derzeit halt sehr unterschiedlich ausgeht.

Wir müssen uns überlegen, warum verzichten so viele Frauen, warum schrecken sie zurück im entscheidenden Moment, wo sie zugreifen könnten. Das muss man nicht erklären mit irgendwelchen Gefühlsdingen oder genetischen Veranlagungen oder sonst irgendwas. Das kann man ganz nüchtern damit erklären, dass die Frau zum Schluss gekommen ist, unter diesen Bedingungen, geht das für mich negativ aus. Und die meisten Männer kommen zu dem Schluss, ganz objektiv, es zahlt sich für mich aus. Ich werde damit attraktiver für Frauen und sonst alles mögliche – der Marktwert erhöht sich und für Frauen ist oft das Gegenteil der Fall. Und ganz wichtig, habe ich noch ein Leben, will ich noch ein Leben außerhalb der Arbeit führen. In dem Moment, wo Männer das gar nicht einbeziehen müssen in Ihre Kosten-Nutzen Rechnung, geht die natürlich immer positiv aus zu Gunsten des Jobs. Der einzige Weg, um aus dieser Falle rauszukommen, ist die Arbeitswelt so zu verändern, dass die Möglichkeiten für Frauen und Männer gleich sind.

Das heißt, ich wünsche mir nicht eine Arbeitswelt in der vollkommen klar ist, willst du was werden, musst du auf Familie verzichten. Egal ob Männer oder Frauen. Wo ist also das große Defizit in der Wirtschaft? Das sind Männer und Frauen die eindimensional denken. Und ich möchte das geschlechterunabhängig formulieren, wir müssen Menschen mit einbeziehen, die Erfahrungen außerhalb Ihres Betriebes machen. Die müssen mehr zu sagen und zu entscheiden haben in dieser Gesellschaft, um aus dieser Sackgasse rauszukommen.

Bairaktaridis:

Ich möchte den Terminus Pluralismus aufgreifen. Ich schließe mich Ihrer Meinung an, dass wir die Rolle der Frau auch als Mutter, auch künftig nicht ablegen können. Das wird sich in den nächsten 200, 300 Jahren nicht verändern.

Nach wie vor stecken Frauen zurück, wenn es um Karriere geht, wenn sie sich entscheiden, Mutter zu werden. Das ist nachweislich. Man wird auch als Frau, nicht von den Männern,



sondern vor allem von Frauen kritisch betrachtet, wenn man rasch wieder ins Berufsleben einsteigt. Also die Männerwelt darf man nicht verurteilen, indem man sie anprangert und sagt: Die sind dagegen. Sondern es sind viele Frauen, die es nicht gut finden, wenn man sofort wieder ins Berufsleben einsteigt.

Also ich bin nach drei Wochen arbeiten gegangen und ich kann Ihnen sagen, dass mir viel mehr Frauen negativ begegnet sind, wo ich wirklich geschockt war. Im Gegensatz zu Kunden von mir, die wirklich ganz normal mit dem Thema umgegangen sind, die haben mich als schwangere Frau gesehen und haben gesagt: Ok, wie machen wir das, wann starten wir das Projekt, wann sind sie wieder da? Das war ganz, ganz unkompliziert.

Und Frauen, die gehört haben, dass ich mein Kind nach drei Wochen in Obhut einer Kinderfrau gebe, ich möchte Ihnen nicht sagen, wie ich mich da gefühlt habe. Und das glaube ich, gilt es zu ändern. Dass man als Frau selbstbestimmt agieren muss, was will ich, auch den Pluralismus, auch die freie Entscheidung zu haben: Ich möchte Mutter sein und für meine Familie da sein. Das ist eine freie Entscheidung. Ich glaube wir schränken uns da ein, auch die Frauen, die zu Hause sind, muss man wertschätzen.

### Haiden:

Eine Fußnote zum Stichwort freie Entscheidung. So was wie eine freie Entscheidung gibt es im Grunde überhaupt nicht. Es gibt eine Entscheidung unter den gegebenen Bedingungen. Und wofür man sich entscheidet, hängt davon ab, was man für Möglichkeiten hat.

### Mika:

Aber ich denke, damit reden wir uns oft raus. Natürlich spielen die Strukturen eine wahnsinnig große Rolle, wenn wir Entscheidungen treffen. Zum Beispiel, bleibt der Vater oder die Mutter zu Hause für längere Zeit, geht der Vater überhaupt in Elternzeit? In Deutschland gehen nur ein Viertel der Väter in Elternzeit, davon die Hälfte nur zwei Monate und wieder davon die Hälfte nur zusammen mit der Frau. Also, da tut sich nicht besonders viel. Aber selbstverständlich sind die Strukturen wie sie sind, wir haben kein Erkenntnisproblem, was die Strukturen angeht sondern wir haben ein Umsetzungsproblem, konkret auch bei den Frauen. Und ich weigere mich, das zu akzeptieren, denn sie selbst suchen sich den Mann aus! Das ist nun mal eine wichtige Entscheidung für die Frage, ist das eine Beziehung, die auf Augenhöhe gelebt wird oder ist das eine Beziehung, in der einer dominiert und der/die andere sich einfach unterordnet. Aber das liegt in unserer Hand. Frauen haben ein komisches Beuteschema, einerseits wollen wir einen Mann, der mit uns auf Augenhöhe ist, der uns voll akzeptiert, dann suchen wir uns aber irgend so einen dominanten Kerl, der das nicht ertragen kann. Oder wir sagen, wir wollen einen Mann, der sich selbstverständlich genauso um die Familie kümmert wie wir, und suchen uns einen, der super ehrgeizig ist und viel Kohle macht. Da müssen wir ja nicht so viel arbeiten, und sind trotzdem gut versorgt. Oder bei der Hausarbeit. Lassen wir es mal ohne Kind. Nach wie vor machen zwei Drittel aller Frauen die Hausarbeit alleine. Das heißt, sie sind doppelt belastet, haben weniger Zeit für andere Dinge, zum Beispiel auch um ihren beruflichen Ambitionen nachzugehen. Auch da haben wir die Entscheidungsmöglichkeit.

Früher war das anders, da waren wir verpflichtet, mit unserem Mann ins Bett zu gehen und auch für den Haushalt verantwortlich zu sein.

Die Strukturen, ja. Aber unsere Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten so klein zu machen, dass machen wir glaube ich auch deswegen gerne, weil es in manchen Momenten so bequem

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

erscheint. Ich rede von erscheint, weil es ist ja keine Komfortzone, die uns zu Hause erwartet. Es ist ja nicht die „klügere“ Entscheidung finanziell abhängig zu sein.

In Deutschland gibt es ein neues Recht, Frauen werden nicht mehr versorgt ein Leben lang, wenn sie sich von ihrem Mann trennen oder wenn der sich von ihnen trennt, und dann stehen sie da. Die Altersarmut kann man heute schon millionenfach den Frauen an der Stirn ablesen.

### Baierl:

Fehleranalyse – wo machen Frauen Fehler, welche Fehler sind das, was machen sie da falsch?

### Bairaktaridis:

Frauen sind einfach weniger selbstbewusst in den Betrieben, sie kehren ihre beste Seite nicht nach außen, Frauen hinterfragen viel mehr, das kann hinderlich sein, sind weniger risikobereit. Das ist ein Spiel, und in einem Spiel muss man auch mal pokern, was vorgeben, was man nicht so gut kann. Da sind Frauen ehrlicher und offener, gestehen ihre Schwächen ein und das ist sicher ein Hindernis.

### Haiden:

Ich tue mir hier jetzt ein bisschen schwer, weil ich finde dass Sie recht haben aber gleichzeitig auch nicht. Weil, würde das stimmen, dass die Frauen so sind... Aber ich kenne Frauen, da sind manche großartige Selbstdarstellerinnen und manche können es überhaupt nicht. Manche brauchen das für ihre Funktion und bei anderen wäre es besser, sie lassen davon ab, weil's in der Funktion gar nicht notwendig ist. Manche hinterfragen zu sehr, aber es kann nützlich sein zu hinterfragen, wie die Frage, ob sie zu wenig Risiko nehmen oder nicht.

Ich frage mich immer, woher haben wir alle diese Weisheiten? Aus Statistiken, aus irgendwelchen gar nicht wahnsinnig abgesicherten Meinungsbefragungen... Ich glaube, es sind die Menschen total unterschiedlich und ich neige dazu, die Begriffszuschreibung männlich/weiblich bei der Beschreibung des gesamten Menschen auf ein Minimum zu reduzieren, weil man sonst ständig in diesen alten Klischee-Diskussionen drinnen ist, die, finde ich, überhaupt nicht stimmen. Ich kann sagen, ich kenne eine Unternehmerin, die einen metallverarbeitenden Betrieb leitet in Oberösterreich, die wirklich eine tolle Performance macht. Eigentlich ist sie Kindergärtnerin von ihrer Ausbildung, aber irgendwie kann sie das trotzdem. Jetzt fragt man sich warum, und sie hat einen Prokuristen an ihrer Seite, der macht die Rolle, die normalerweise eine Frau macht, nämlich im Hintergrund zu arbeiten, sie zu beraten. Und ich kenne die umgekehrten Rollenmodelle, der Mann der Kreative und sie ist die Soziale, die das Personal managt. Da gibt es viele Formen dazwischen. Ich glaube, dass man von diesen Zuschreibungen sinnvoller Weise weg kommt und fragt, was braucht es denn, damit ein metallverarbeitender Betrieb zurecht kommt und sich durchsetzt in der Branche, was braucht man für Typen. Und da kann man die berühmte Gertrud Höhler zitieren, die ja immer wieder betont hat: Es braucht das gemischte Team, in moderner Sprache die „Diversity“. Also der Fehler liegt darin, wenn darauf nicht geachtet wird.

### Hamann:

Danke, das wollte ich eigentlich auch sagen. Ich möchte ganz weg von diesen Zuordnungen. Wenn man es geschlechtsneutral formuliert, dann bemerke ich aber doch manchmal einen Fehler, wo man sich denkt, dass der oder die höher aufsteigt, und das ist: Werde ich das auch so gut machen, wie der oder diejenige die/der das gerade macht?

Und wenn die zum Schluss kommen, nein ich bin da anders, dann lehnen sie ab. Weil sie ja in die Lage gesetzt werden, die Regeln nach denen im Moment gespielt wird, zu verändern. Und ich glaube, das denken wir zu selten mit, dass man das ändern kann. Diesen Mut wünsche ich mir manchmal, dass man nicht erfüllen muss, so wie's es bisher war, sondern man kann es anders machen.

### Mika:

Ich stimme Ihnen zu, dass es keine typisch weiblichen und typisch männlichen Eigenschaften gibt, aber es gibt so genannte weibliche und so genannte männliche Eigenschaften, die in der Gesellschaft dermaßen fest als traditionelle Rollen verankert sind, dass wir uns, glaube ich, keinen Gefallen tun, wenn wir versuchen, diese wegzuleugnen. Das ist natürlich nicht die Zukunft. Die Zukunft ist in Ihrem Sinne, dass wir es nicht nötig haben über das Geschlecht zu definieren im gesellschaftlichen Kontext, dass wir von den Gender-Zuschreibungen wirklich wegkommen. Das ist aber Zukunftsmusik. Wenn man sich die Realität anguckt, wie Frauen und Männern wirklich agieren – und dann gibt es natürlich überall die Ausnahmen, es gibt aber auch die roten Linien. Deswegen würde ich Sie in Ihrer Erfahrung durchaus unterstützen. Ich habe sie als Chefin sehr viele Jahre gemacht. Jeder Coach, jeder, der sich damit beschäftigt, wie man Frauen und Männer beruflich unterstützt, wird bestimmte Eigenschaften bei Männern und andere bei Frauen finden. Daran zeigt sich diese mangelnde Risikobereitschaft. Das sind ja nicht Idioten, die sich hingeworfen haben und das ganze mit Statistiken und psychologischen Untersuchungsmethoden dem Versuchen auf den Grund zu gehen.

Woran liegt das denn? Ich würde immer sagen, das hat nichts damit zu tun, dass wir Männer und Frauen sind, sondern damit, dass wir nach wie vor eine kulturelle Prägung haben, eine bestimmte Sozialisation, eine Erziehung zu typischen Geschlechterrollen bis heute. Jedes Mädchen wird immer noch in eine typisch weibliche Rolle gedrängt. Und daher ist es so schwer, da raus zu kommen. Das zeigt sich dann an Verhaltensweisen.

Ein kurzes Beispiel zu Risikobereitschaft. Es gibt ja Leute, die sich dann fragen, ob das genetisch bedingt ist, weil Männer immer die Abenteurer von Natur aus sind. Das ist natürlich Quatsch. Es gibt Untersuchungen, da haben sich Wissenschaftler hingestellt mit reinen Mädchen- und reinen Jungen-Gruppen, die dritte Gruppe war gemischt. Dann haben sie Aufgaben bekommen, in denen es darum ging etwas zu riskieren oder klein zu bleiben. Was ist dabei rausgekommen? Die reinen Mädchengruppen waren genau so mutig wie die Jungs, weil sie aus dem Geschlechterkontext rausgenommen waren, nur die Mädchen in den gemischten Gruppen haben sich verhalten wie „typische Mädchen“. Die Erklärung war, dass Frauen oder Mädchen das Gefühl haben, sie müssten das gesellschaftliche Bild der Frau besonders erfüllen, und sich daher direkt oder indirekt so verhalten.

### Haiden:

Also ich sehe die jungen Frauen, und ich denke mir oft, dass wir eine Debatte aus unserer eigenen Prägungsgeschichte führen. Ich beobachte bei jungen Frauen, dass sie wesentlich beweglicher sind. Aber es wird doch jeder geprägt, und ich denke, die Kunst besteht mit diesen Prägungen umzugehen und wie eine Rolle zu nützen. Junge Frauen haben je nach Bedarf ein ziemlich großes Repertoire an Rollen, so dass sie spielen können. Sie haben nach meinem Gefühl schon wesentlich mehr Trümpfe in der Hand.

### Mika:

Sie haben Recht, das Problem ist nur, dass die jungen Mädchen oft nur mehr keine Ahnung haben, dass es diese traditionellen Rollen gibt in der Gesellschaft und diese ihnen plötzlich entgegengetragen werden, und die sollen sie dann erfüllen. Und das mit dem Spielerischen: Das stimmt, aber nur zu einem gewissen Punkt. Weil sie oft die traditionelle Rolle erfüllen und das machen sie auch noch freiwillig.

### Hamann:

Darf ich zur Erfüllung von Erwartungen noch ein Beispiel bringen. Die Menschen wurden eingeteilt in drei Gruppen, die einen die Testosteronpillen bekamen, die anderen, die keine bekamen, und eine Gruppe, die ein Placebo bekam. Raten Sie mal wer am risikobereitesten war: Die, die das Placebo nahmen! Also, wir gehen hier sehr viel von Erwartungshaltungen aus. Viel steckt drinnen, wenn man sich herausreden kann „das wird von mir verlangt“.

Frage an Mika: Wie geht es den Frauen, wenn der Mann der Versorger ist. Weil ich konnte mich verlassen darauf und ich habe jetzt einen neuen Lebensabschnitt und mache Karriere. Ich denke, das sollte jeder Frau frei überlassen sein.

### Meldung NN:

Christine Legarde wurde von „Brigitte“ gefragt, wie sie es denn so hält mit Frauenförderung usw., und sie hat drauf geantwortet: Ich habe immer einen kleinen Zettel in der Handtasche, da stehen zehn Namen von fähigen, qualifizierten Frauen darauf, die ich gut kenne und empfehlen kann, den pack ich aus, les' eine vor, und mache mein Netzwerk.

### Astrid Kuffner:

Ich stimme vielem zu, aber auch bei vielem nicht. Frau Bairaktaridis, Sie haben gemeint, dass Sie nach drei Wochen wieder in den Beruf eingestiegen sind und alle darauf positiv reagiert haben außer den Frauen. Jetzt würde ich gerne hören, warum ist das bei Ihnen anders? Was ist in Ihrer Firma anders?

### Bairaktaridis:

Ja, ich leite das Büro in Wien, habe aber auch MitarbeiterInnen, die alleinerziehende Mütter sind und ich habe einen sehr verständnisvollen Partner, der mir auch geholfen hat und eine tolle Kinderfrau. Ich wollte immer weiterarbeiten, auch wenn ich ein Kind bekomme. Ich habe 12 Jahre Kontakte aufgebaut, zu Hause zu bleiben wäre nicht möglich gewesen. Und ich habe einen Partner der das mitträgt. Er gibt mit jede mögliche Hilfestellung, hat mit nicht kritisiert.

### Frage NN:

Wir haben diese Fehlerquellen jetzt gehört, was sehr interessant war. Aber was ich ein wenig vermisse, wie kann ich diese Fehlerquellen nun aufheben?

### Antwort NN:

Aufhören mit der ewigen Fehlerzuschreibung. Sich einfach mal „nix scheißen“ sondern tun. Dann geht plötzlich relativ viel.

Mika:

Frauen müssen lernen: Man fällt auf die Schnauze, ja und? Man ist ja nicht tot, also stehen wir wieder auf.

Lydia Ninz:

Ich würde gerne mit einer Sache aufräumen: Oben ist es stressig. Weil, das stimmt so nicht! Oben ist es nicht schwieriger, oder stressiger – im Gegenteil. Weil dort hast du ja jemanden, den du delegieren kannst! Dort kannst du auf andere abladen!

Baierl:

Danke für die Diskussion, nun zur Kaffeepause.

### **03 Statements von den Sponsorinnen**

Einleitung: BM<sup>in</sup> a.D. Maria Rauch-Kallat: Kongressinitiatorin, ehem. Frauenministerin

Mag.a Bettina Glatz-Kremsner: Vorstandsdirektorin Österreichische Lotterien GmbH

SCin Dr.in Elisabeth Freismuth: BMWF, Sektion III

Mag.a Waltraud Kaserer: BMWFJ, Pressesprecherin

Dr.in Kristin Hanusch-Linser: ÖBB Holding AG, Konzernkommunikation

Petra Gregorits: Vorsitzende Frau in der Wirtschaft, Wien

#### **Maria Rauch-Kallat:**

Danke der Moderatorin und den Organisatorinnen des Kongresses. Bei diesem Kongress ist etwas neu: Die Workshops waren am Vormittag. Die Frauen wünschen sich, dass die Workshops etwas länger sind – das ist kein Problem, wenn sie etwas früher aufstehen. Weiter geht's heute noch mit spannenden Diskussionen und Berichten aus den Workshops, aber auch mit einer sensationell besetzten Abendrunde mit Antonia Rados und Nicola Brüning aus Berlin, der Konzernsprecherin von BMW, die am Podium sein werden. Ich hoffe, dass auch heuer der Kongress wieder ein reiches Feld ist, und wir hoffen, dass Sie - wie bei den Erdbeeren - alles mit nach Hause nehmen, was Sie ergattern können in diesen Stunden. Ich möchte mich bedanken bei der Organisation, Sie können sich vorstellen, dass derartige Veranstaltungen nicht von einem auf den anderen Tag planbar sind. Ein Flohzirkus ist ein geordneter Rahmen im Vergleich hierzu.

Der Frau Kommerzialrätin Daniela Schwarz und ihrem Team sowie der Dr.<sup>in</sup> Dorner-Brader vom Alpha ein herzliches Dankeschön und der Gerti Kuhn, dass sie das wieder so wirklich hervorragend vorbereitet haben.

Das alles wäre natürlich nicht möglich, hätten wir nicht Leute, die dafür zahlen. Ohne unsere SponsorInnen wären wir nichts. Da wollen wir den Hausherren nennen, den Hort der Männlichkeit, in den wir hier eingedrungen sind. Und ich kann mich erinnern, dass ich in den 80iger Jahren, noch als ganz junge Politikerin, hier eine Veranstaltung organisieren durfte. Ein EU-Podium, nachdem ich mich vorher geärgert hatte über ein EU-Podium in der Hofburg, in dem nur 13 Männer saßen und ich wurde in letzter Minute als Alibifrau draufgesetzt. Ich habe gesagt, Frauen verstehen genauso viel von der EU und wir haben hier ein reines Frauenpodium gemacht. Herbert Krejci, damals noch Generalsekretär dieser Organisation, – kein Frauenfeind, aber auch durchaus mit Attitüden eines Machos – war der einzige Mann, der hier begrüßen durfte. Und er kam hierher, unglaublich geschickt, und hat gesagt „Mir bleibt doch nix erspart aber dieses Haus hat schon so viel ausgehalten, es wird auch diesen Abend überleben“. Hat allen Damen eine gelbe Rose überreicht und war von da an für alle Frauenanliegen zu gewinnen! Dafür möchte ich mich wieder bei der IV bedanken, dass sie immer ein offenes Ohr hat und manchmal auch vorprescht, wenn ich an die Kindergartenfrage denke. Und nun zum 13. Mal nicht nur Quartier gibt, sondern uns auch füttert, dafür ein herzliches Dankeschön!

Ohne Geld ka Musi, wie Sie wissen, daher Danke dem Hauptsponsor als Ersteinstieg – und das liegt vielleicht nicht zufällig daran, dass die Finanzchefin dieses Unternehmens eine Frau ist. Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Österreichischen Lotterien und bei Bettina Glatz-Kremsner, dass Sie uns diesen Kongress ermöglichen haben und die MedienLÖWIN, Sie werden es dann sehen, ganz besonders schön gestalten haben. Natürlich auch bei deinen MitarbeiterInnen, die die Arbeit ja auch hatten, die sehr gestrenge dahinter waren, dass wir

auch wirklich alles liefern.

Weiters bedanke ich mich ganz herzlich jetzt schon beim Bundeskanzleramt und der Kanzleramtsministerin Gabriele Heinisch-Hosek für die Förderung durch das Frauenministerium. Sowie beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das uns auch schon seit mehreren Jahren immer wieder unterstützt und fördert. Auch einen Dank an das Bundesministerium für Wirtschaft, Jugend und Familie und beim Herrn Bundesminister Dr. Mitterlehner und ich begrüße sehr herzlich eine seiner wichtigsten BeraterInnen – und wir wissen, dass Berater das wichtigste sind – Frau Mag.<sup>a</sup> Waltraud Kaserer vom Wirtschaftsministerium. Ich bedanke mich sehr herzlich bei der ÖBB Holding, auch für diese Unterstützung. Schön, wenn man neue Sponsoren dabei hat, danke an Dr. Kern und begrüße sehr herzlich Dr.<sup>in</sup> Christin Hanusch-Linser von der Konzernkommunikation.

Eine sehr junge aber eigentlich schon sehr alte Partnerschaft ist die Partnerschaft mit der Frau in der Wirtschaft, Petra Gregorits, sie ist die neue Vorsitzende der Frau in der Wirtschaft, es ist immer ein Vergnügen mit ihr und der Organisation zusammen zu arbeiten. Ich bedanke mich bei allen, auch bei den Referentinnen, die alle kostenlos kommen und kein Honorar verlangen. Vielen Dank, dass Sie alle uns unterstützen und ich hoffe, es wird nächstes Jahr ebenso alles möglich, am 8. November 2012, beim 14. Österreichischen Journalistinnenkongress!

### **Bettina Glatz-Kremsner:**

Vielen Dank, ich kann dazu nur sagen, dass wir uns sehr, sehr freuen über diese Partnerschaft. Auch von uns ist diese Partnerschaft von großer Bedeutung. Für uns ist unser Lotto-Slogan „Alles ist möglich“ in aller Munde gewesen, weil wir den zweiten fünffach Jackpot in der Geschichte hatten, was auch in allen Medien war. Das Glück könnten wir heute Abend wieder haben, es ist nämlich ein 4-fach Jackpot, also kann es gut sein, dass morgen wieder ein fünffach Jackpot ist. Ich freue mich, dass heuer der 13. Kongress das Motto gewählt hat „Alles ist möglich“ - das ist unser Spruch aber es ist auch für die Österreichische Lotterien etwas mehr als nur der Slogan oder das Sprichwort, sondern eine gesellschaftspolitische Verantwortung, diversen Institutionen nicht alles möglich zu machen, aber manches. Wir unterstützen in kulturellen, sportlichen und humanitären Bereichen. „Alles ist möglich“ ist meiner Meinung nach auch deswegen ein sehr guter Slogan für den Journalistinnenkongress, weil es auf den Journalismus im Allgemeinen in Österreich zutrifft. Gott sei dank haben wir Pressefreiheit. Der Slogan muss auch für Frauen in der Medienwelt gelten und daher ist der Slogan ein sehr, sehr gut gewähltes Motto. Es ist uns und mir persönlich ein großes Anliegen, hier auf institutionalisiertem Wege zu unterstützen.

Heute steht ausschließlich der weibliche Fokus im Mittelpunkt. Es ist ganz wesentlich herauszustreichen, mit welchem Feingefühl und mit welcher Kreativität Journalistinnen herangehen an dieses Thema, und es war auch wieder wahnsinnig schwer, die MedienLÖWIN auszuwählen. Herzliche Gratulation an alle, die hier teilgenommen haben. Es war wirklich eine Freude, diese Beiträge zu lesen und zu sehen. In diesem Sinne einen interessanten Nachmittag und Abend.

### **Elisabeth Freismuth:**

Guten Tag, ich freue mich, dass ich schon das vierte Mal dabei bin. Auch von meiner Seite,

wir blicken sehr anerkennend auf das Programm und möchten auch den Dank der Frau Kommerzialrätin Schwarz aussprechen. Ihre Initiative hat bereits einen hohen Stellenwert im Bereich der Frauenförderung und wird daher auch besonders unterstützt vom Wissenschaftsministerium. Ich wurde gebeten, Ihnen ganz kurz von einem Projekt zu berichten, das mich als Projektleitung und uns als Ressort interessiert hat, nämlich Gender Budgeting. Sie wissen vielleicht, dass Gender Budgeting eine Maßnahme ist, die nicht eine gezielte Frauenförderung bringt, sondern davon ausgeht, dass Männer und Frauen gleichermaßen Zugang zu allen gesellschaftlichen Ereignissen etc. haben sollen, und das hat natürlich auch haushaltsrechtliche Applikationen. Wir haben uns im Jahr 2009 entschlossen diesen Prozess, der verfassungsrechtlich vorgeschrieben, ist zu initiieren und implementieren. Und wir haben den Prozess auf fünf Jahre angesetzt und er soll tatsächlich einen Kulturwandel im österreichischen Haushaltsrecht implementieren. Ich werde Sie nun in ein paar Sätzen an den Projektarbeiten teilhaben lassen.

Gender Budgeting ist verfassungsrechtlich verankert und hat zum Ziel, Männer und Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen. D.h. also, dass wir versuchen gewisse „leaking pipelines“ abzudichten. Unsere Ziele waren, die bestehenden Datenbestände zu erheben, eine Ist-Stand-Analyse durchzuführen und Disparitäten zu identifizieren. Das weitere Ziel war, aus den Unterschiedlichkeiten dann Ziele abzuleiten und diese Ziele mit Maßnahmen zu verbinden, mit Indikatoren also. Wir wollen alles das, was wir uns als Ziel vornehmen, auch messbar machen. Warum? Weil wir davon ausgehen, dass wir eine Qualitätssteigerung eingehen wollen, und zwar sowohl im Mitteleinsatz als auch im Einsatz der personellen Ressourcen, die ja auch endenwollend sind. Wir wollen auch, das ist vielleicht ein ganz wesentliches Signal für die Politik, zu einer Transparenz-Steigerung und zu einer Bewusstseinssteigerung beitragen und wollen das dann als Basis für politisches Handeln implementieren. Was hier ganz gezielt und auch vom Minister gewollt und beabsichtigt ist, ist, einen Kulturwandel herbei zu führen, nicht nur im Bereich des administrativen Handelns, sondern auch im politischen Bereich eines Ministers.

Als wir begonnen haben mit diesem Projekt gab es auch Einführungsveranstaltungen bei uns im Haus und ich zitierte einen Deutschen Kabarettisten, Wolfgang Neuss, der gesagt hat: Stell dir vor es geht und keiner kriegt's hin! Das war wirklich eine Vorgabe für uns: Wir wussten, es ist umsetzbar, aber wollen wir es wirklich und in welche Richtung bewegen wir uns? Daher war es ganz elementar für das Gelingen dieses Projekts, dass es einen klaren politischen Auftrag des Ministers gab, dass wir einen Aufklärungsauftrag hatten, dass wir alle Player im Haus einbinden wollten. Wir haben alle drei Sektionen und das Ministerkomitee eingebunden, wir haben die oberste Führungsebene eingebunden.

Was waren die Erfolgsfaktoren? Die Erfolgsfaktoren waren einmal eine sehr klare Struktur, wir hatten eine genaue Phase der Vorbereitung, der Analyse und des Controlling, wir haben eine klare Budgetplanung, die wir auch eingehalten haben, wir hatten das Commitment von Politik und Verwaltung, und wir haben somit nicht losgelöst Gender Budgeting betrieben, sondern gemeinsam mit der wirkungsorientierten Haushaltsführung, gemeinsam mit der Personalentwicklung, gemeinsam mit der Schaffung eines Leitbildes. Ab 2013 wird das verpflichtend in Kraft treten. Für uns war das auch selbstverständlich – der Gesetzgeber verlangt fünf Ziele, eines dieser fünf Ziele war ein Gender-Ziel und alle anderen genderkonform. Wesentlich war auch die externe Begleitung, die ich sehr positiv erwähnen kann und zwar deswegen, weil sie uns nicht nur geschult haben, weil sie uns immer wieder auf den Fokus zurückgeführt haben, weil sie schwierige und harte Fragen auch gefragt haben.



Wir haben entschieden Projekte ausgewählt aus allen drei Sektionsbereichen und die Umsetzungsphase hat mit Mitte dieses Jahres begonnen. Der Minister hat klar gesagt, alle Maßnahmen werden von ihnen umgesetzt. Jetzt haben wir hausintern präsentiert und 2012 werden wir mit der Umsetzung beginnen. Der Prozess ist auf 5 Jahre angesetzt und jetzt beginnen wir mit der Umsetzung. Natürlich gibt es auch eine Controlling Phase, die wir jetzt starten, die Fachabteilungen sind aufgefordert umzusetzen und gleichzeitig gibt es eine Begleitung durch so genannte Gender-Budgeting-Beauftragte. Einmal im Jahr gibt es dann auch eine Evaluierung, die abfragt, wie es wirklich gelaufen ist. Wenn im Jahr 2013 die Haushaltsreform in Kraft tritt, sollte das schon gegriffen haben, was wir dann durch eine externe Evaluierung noch einmal überprüfen wollen. Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

### Waltraud Kaserer:

Sehr geehrte Damen und Herren, danke für die Einladung und auch danke an alle, die den Kongress möglich machen. Vor acht Jahren war ich schon da als Journalistin. Damals war ich bei Axel Springer, einem sehr männerdominierten Verlag. Wir tun alle unser bestes, damit sich das in der Politik auch ändert. Als Familien- und Jugendministerium haben wir viele Anknüpfungspunkte mit der Frauenförderung. Ich möchte nur einige von denen nennen: Bei uns im Haus sind 6 Sektionen und 3 Sektionschefinnen. Wir setzen in den Aufsichtsräten auch immer mehr Frauen ein. In der Bundes Immobilien Gesellschaft (BIG) ist die Frau Steinacker die Vorsitzende des Aufsichtsrates und beim Verbund haben wir die erste Frau als Kapitalvertreterin vor zwei Jahren eingesetzt, nämlich die Christa Wagner. Wir tun auch einiges bei der Bewusstseinsbildung, z.B. indem wir das Programm „Zukunft. Frauen“ gemeinsam mit der Wirtschaftskammer und der IV initiiert haben, um hier einen Crashkurs zu geben – ein Lehrgang für Frauen, die schon in Führungspositionen sind. Das ist jetzt schon der dritte Lehrgang, der vierte Lehrgang startet nächstes Jahr. Wir haben auch im Ministerrat Quoten für Aufsichtsräte mit Bundesbeteiligung angeregt, bzw. das ist beschlossen worden. Das Ziel ist bis 2013, dass 25% der AufsichtsrätInnen weiblich sind. Wir fördern auch in einem ganz anderen Bereich unseres Ministeriums, nämlich Betriebe, die weibliche Lehrlinge aufnehmen, die technische Berufe erlernen wollen – da gibt es noch viel zu tun. Dann die Vereinigung von Familie und Beruf, das ist noch ein großes Thema, da haben wir heuer seit Herbst einen Schwerpunkt, wo wir mit einem Zukunftsforum durch die Länder ziehen und sehen, was kann man denn überhaupt machen, was gelingt bei anderen Unternehmen schon. Wir schaffen auch einen Familien-Index, bei dem Unternehmen gereiht werden können, die besonders familienfreundlich sind. Im ganz klassischen Bereich sind wir dabei, Kinderbetreuungseinrichtungen auszubauen, was eigentlich Sache der Länder ist, nur fehlt dort das Geld und wenn der Bund nicht einspringt, passiert das nicht in dem Maße, und daher haben wir gerade hier wieder 55 Millionen gegeben. Wir fördern auch den Ausbau von Tagesmüttern und Tagesvätern und wir haben ein Curriculum geschaffen, damit es eine einheitliche Ausbildung gibt – und nicht zuletzt das neue Kindergeld. Wir haben schon viel bewegt und wir müssen noch viel tun. Ich freue mich über diesen Kongress, aber ich freue mich auch, wenn es dieser Kongresse nicht mehr bedarf – nicht weil wir nicht mehr mitponsern wollen, sondern weil dann vielleicht schon Halbe-Halbe umgesetzt ist.

### Kristin Hanusch-Linser:

Ja, die Österreichischen Bundesbahnen sind erstens weiblich und zweitens furchtbar pünktlich, deswegen hole ich jetzt auch die Zeit auf... Um ein Bild aus der Medienwelt zu verwenden: Frauen sollten in Zukunft nicht nur die Schlagzeilen der Yellow Press, sondern die Schlagzeilen des Managements sein - und nicht nur die Zierleiste. Wir sind schon sehr weit gekommen, auch die Zierleiste ist hilfreich, wir haben ein sehr dynamisches Bild von Frauen in den Medien, auch dank Ihrer Arbeit. Allerdings auch als Zierleiste, da Medienfrauen gerne präsentiert werden, wie man denn dorthin kommt, und sie werden auch zur Schau gestellt. Das hilft uns, das ist keine Diskriminierung, im Gegenteil, aber es ist noch nicht die Schlagzeile. Wir müssen allerdings schauen, dass wir auch in die Schlagzeilen kommen mit dem, was wir für die Wirtschaft tun und in der Wirtschaft. Frauen haben eine bessere Medienpräsenz, aber das, was dahinter steckt ist, mehr Frauen in Management Positionen zu bekommen.

Wir sind ein Staatsbetrieb mit 43.000 MitarbeiterInnen mit einer elend schlechten Frauenquote. Ein Anteil von 8,2% - das ist nichts, worauf wir stolz sein können, aber das lässt sich historisch erklären und wir arbeiten daran. Wir haben uns sehr klare Ziele gesetzt, nicht nur die, die uns gesetzlich vorgeben sind, sondern auch selbst im Unternehmen. Bis 2015 wollen wir 11% statt den 8% sehen. Bei den Führungskräften sieht es noch schlechter aus, aber bei 7,6% - da sind wir schon sehr weit. Insbesondere heuer bei der Neubesetzung wurden vorzugsweise Frauen ausgewählt. Aufsichtsrat ist so eine Sache, 25% im Aufsichtsrat – derzeit sind's 13%.

Wir waren das erste Unternehmen, das den Einkommensbericht gelegt hat, auch wenn man den ja öffentlich nicht publizieren darf, aber zumindest eines können wir sagen: Dass die wenigen Frauen, die in der ÖBB arbeiten, durchschnittlich mehr verdienen, als ihre männlichen Kollegen! Gleichstellungsmanagement ist überall eingeführt.

Zum Sponsoring: Weiters ist es für uns wichtig, eine Zahl zu setzen, 25.000 Medienberichte im Jahr, das sind im Schnitt 70 am Tag. Wir arbeiten auch am liebsten zusammen mit Journalistinnen, weil es eine andere Qualität der Zusammenarbeit ist, eine neue Qualität der Zusammenarbeit. By the way, ich glaube, das Sponsoring ist in diesen Kongress besser investiert als in so manches Inserat aus der Vergangenheit.

### Petra Gregorits:

Ich darf Ihnen berichten, Frau in der Wirtschaft ist zu 100% weiblich und wir sehen es als kleinen Erfolg, dass mittlerweile Männer fragen: Dürfen wir auch zu euren Veranstaltungen kommen? Und darin sehen wir den Schlüssel zum Erfolg. Frau in der Wirtschaft ist eine Plattform in der Wirtschaftskammer und wir haben inzwischen einen Unternehmerinnenanteil von 38%. Die Gründungsrate bei den Unternehmerinnen steigt jährlich. Unser Ziel ist, dass wir in nicht so ferner Zukunft 50% haben werden. Die Startbedingungen sind oft sehr schwierig, wir haben einen hohen Anteil an Ein-Personen Unternehmen, die sich entscheiden, keinen Chef zu haben, frei zu entscheiden. Chefin zu sein, das hat auch viele Konsequenzen. Derzeit beschäftigt uns die Anhebung des Wochengeldes der UnternehmerInnen an das der MitarbeiterInnen. Das heißt, das Wochengeld liegt unter dem Tagessatz für Unselbständige. Wie soll eine Unternehmerin, wenn sie selbst nicht abgesichert ist und ein Kind bekommt, Mitarbeiterinnen beschäftigen? Das ist uns ein großes Anliegen. Wir reden auch von Vernetzungsökonomie. Vernetzen ist wichtig. Wir haben zu wenige Frauen in

## **Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011**

Führungspositionen auf der einen Seite, und wir haben immer noch zu große Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, die Wahrheit liegt irgendwo in der Mitte. Wir haben uns vorgenommen, das noch mehr zu unterstützen. Zum Beispiel gibt es jetzt ein Projekt, wo die WKO über das Modell Väter-Karenz informiert, um das zu ermöglichen. Wir freuen uns, PartnerInnen sein zu können.

#### **04 Verleihung der MedienLÖWIN 2011**

BM<sup>in</sup> a.D. Maria Rauch-Kallat: Kongressinitiatorin, ehem. Frauenministerin, Preisinitiatorin

Mag.<sup>a</sup> Bettina Glatz-Kremsner: Vorstandsdirektorin Österreichische Lotterien GmbH,  
Preissponsorin

Elisabeth Pechmann: Ogilvy, Director Corporate & Public Relations, Jurysprecherin

Jury: Dr.<sup>in</sup> Monika Rupp/ORF, Charlotte Winkler/Club alpha, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Silvia Ettl-Huber, Mag.<sup>a</sup>  
Bettina Glatz-Kremsner

Mag.<sup>a</sup> Sandra Baierl: Kurier, Preisträgerin

im Team mit Mag.<sup>a</sup> Nicole Thurn, Andrea Hlinka\*, Bakk., und Mag.<sup>a</sup> Teresa Richter-  
Trummer\*

\*nicht anwesend

Ein Höhepunkt des Journalistinnenkongresses ist die Verleihung des Preises  
„MedienLÖWIN“, der für frauenfördernde Berichterstattung jährlich ausgeschrieben wird.

Gewonnen hat 2011 der Beitrag "Zufrieden? - Gesellschaft. Wirtschaft. Politik. Haben Frauen  
alles erreicht? Eine Bestandsaufnahme.“ erschienen am 1. September 2011 im Business  
Kurier. Der mit 2.000 Euro dotierte Medienpreis der Österreichischen Lotterien wurde von  
Vorstandsdirektorin Bettina Glatz-Kremsner an das KURIER-Team Sandra Baierl, Andrea  
Hlinka, Nicole Thurn und Teresa Richter-Trummer verliehen.

Jurybegründung durch Jurysprecherin Elisabeth Pechmann:

„Weil der BUSINESS-KURIER-Schwerpunkt "Zufrieden?“ Standortbestimmung und  
Rundblick zum Thema liefert, weil Statistik so gut neben Seele Platz findet wie Politisches  
neben Persönlichem - und weil Professionalität wie Passion des Teams gleichermaßen spürbar  
sind“.

Preisträgerin Sandra Baierl:

Danke den Österreichischen Lotterien für diesen Preis, danke den Jurorinnen, danke, dass es  
diesen Preis für Journalistinnen gibt! Ich freue mich wahnsinnig über den Preis, und ich  
werde ihn mit meinem Team teilen. Abschließen möchte ich mit einer Warnung, die Maria  
Rauch-Kallat in einem Interview gesagt hat: Aufpassen, aufpassen, aufpassen. Wachsam und  
auf der Hut sein, weil in schwierigen Zeiten nimmt man jenen, die es sich leicht nehmen  
lassen.

**05 Vortrag „Das Löwinnen-Prinzip“**

*RA Martina Haas*, Autorin, „Konzept & Innovation Consulting Coaching“

Es dürfte etwas Magisches an den Löwinnen sein, da auch ich meinen Vortrag so genannt habe. Ich habe eigentlich gedacht, ich könnte hier einige Herren begrüßen, den Kameramann nehme ich aus, denn der ist ja zwangsverpflichtet. Ich hätte es so gerne gesagt, dass ich die Männer begrüße, die in die Höhle der Löwinnen gehen, aber ist nicht...

Barbara Süßmund, die ehemalige Bundesministerin für Frauen sagte: Frauen fehlt immer noch der Zusammenhalt - und dann kam ein „leider“. Dass dem nicht so sein muss, zeigt dieser Kongress und die Löwinnen halten zusammen. Was man sagen muss, wir Frauen sind nicht defizitär, aber wir nutzen unsere Möglichkeiten und unsere Potentiale nicht immer. Ich versuche es noch mal mit der Technik. Also, wer oder was behindert uns Frauen, die wir alle so gut ausgebildet sind auf unserem Berufs- und Karriereweg? Und die zweite Frage natürlich, was ist zu tun? Ich sage auch, es sind nicht nur die Rahmenbedingungen. Zum einen haben wir natürlich immense Schwierigkeiten, das Thema Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Da sind auch die jungen Männer, die Unternehmen und die Politik gefordert, hier weiterzuarbeiten. Aber nicht nur. Wer hindert uns nun? Es sind manchmal die Kollegen, Vorgesetzte, der Feind im eigenen Bett, und ganz oft stehen wir uns selbst im Weg, bauen uns Fallen. Jede/r für sich muss beantworten wer/was ihn/sie behindert.

„Manchmal muss man Frauen zum Jagen tragen“ - das stimmt so nicht, aber wie kommen wir dorthin, wo wir hin wollen?

Ich will Ihnen einen Werkzeugkasten bieten, Patentrezepte gibt es ohnehin nicht, aber es gibt ein paar Stellschrauben, die wir drehen können. Auch ich habe mir schon einmal die Frage gestellt: Kann ich das denn überhaupt? - Aber bin ich denn verrückt? Das will ich ja anderen immer austreiben!

Also entdecken Sie bitte mit mir die Kraft der Löwin. Ich habe zusammengetragen in einem Seminar, was die Damen und Herren von Löwinnen denken – das sind einerseits Raubtiere und andererseits Wappentiere. In Baden-Württemberg haben wir drei Löwinnen im Staatswappen – das ist ein wenig geschwindelt, es sind einfach Löwen ohne Mähnen...

Wie sind Löwinnen? Stolz, freiheitsliebend, mutig, kraftvoll – aber vor allem sind sie strategisch und im Rudel stark. Und was unten steht, wir sind auch frustrationsresistent und haben immer einen „Plan B“. Sie müssen wissen, Löwen haben eine hohe Verlustrate, wenn sie auf der Jagd sind – von neun Beutezügen sind acht nicht erfolgreich. Wenn man die Pechsträhne hat, dass ausgerechnet zehn erfolglos waren, dann muss man es kompensieren und trotzdem weitermachen. Die Löwinnen haben große Verantwortung, sie erlegen 80% der Beute fürs Rudel. Es gibt eine Statistik, wenn ein Herr Löwe ein Stück Fleisch vor sich hat, dann hat er's zu 76% den Damen abgejagt.

Die Frauen sind die Löwinnen – sind sie denn bescheuert, dass sie das Erjagte den Herren der Schöpfung abgeben? Nein, sind sie nicht! Löwen sichern das Territorium und sorgen für die Jungen. Soweit zu diesem Thema. Löwinnen haben in jedem Fall mehr Optionen. Sie kämpfen weniger und kommen weniger um, leben also länger. Eine Sache können die Herren Löwen nicht – sie können nicht schwimmen, sie würden jämmerlich ersaufen. Die Damen schon. Das ist ein sehr schönes Bild, finde ich.

Der Beruf ist ja auch eine Art von Dschungel. Es geht um Erfolg. Und der Erfolg drückt sich aus im Expertenstatus, in der guten Reputation und im Bekanntheitsgrad. Erfolg im Einzelnen hängt von vielen Dingen ab. Wir wissen, wir sind die Frauengeneration, die so gut ausgebildet

ist wie keine unserer Vorgängerinnen. Also Fähigkeit und Talente alleine reichen nicht, sondern wie gehen wir mit Hürden um? Und manchmal ist Aussitzen eine gute Methode, eine Hürde zu nehmen. Vieles hängt vom richtigen Zeitpunkt ab.

Es ist ein ewiger Kreislauf, deswegen setzt sich mein Löwinnen-Prinzip aus sieben Punkten zusammen – die Dinge sind verzahnt. Wer sich nichts zutraut, der sieht die Chancen nicht. Falsche Bescheidenheit und Schüchternheit hindern uns an einer guten Selbstpräsentation, wer sich nicht selbst präsentiert, wird nicht wahrgenommen und wer nicht wahrgenommen wird, kann keine Information erhalten. Also was ist zu tun?

- Strategie: Chancen nutzen, sich trauen und zutrauen. Es gibt ganz viele Formen der Intelligenz, und neu ist das Thema der Chancenintelligenz. Es besagt: Wir müssen unsere Chancen erkennen und wir müssen sie dann aber auch nutzen. Wir können uns Chancen erarbeiten. Augen und Ohren aufhalten, und auch mal was riskieren. Ich versuche es zu tun. Ich habe mit einer Dame aus dem Kulturbereich geredet, die genau das lebt. Sie erzählte, sie sucht gerade Räumlichkeiten und steht mit einer Ministerin am Buffet, sie verhandelt seit vier Jahren mit dem Ministerium und dann sagte die Ministerin zu der Dame – wir suchen und das wird klappen. Manchmal muss man am Buffet den anderen Menschen ansprechen, Fragen stellen ist ein wichtiger Punkt. Selbst ist der Mann und selbst ist die Frau. Chancen nutzen, und da muss man sich auf den Weg machen – „no risk, no fun“! Es kann natürlich auch daneben gehen. Schaut nicht immer auf das halb leere Glas, schaut auf das halb volle. Wir haben `ne Menge erreicht, aber wir dürfen auch nicht nachlassen. Eine Verlegerin hat gemeint: Meistens kann man mehr tun, als man sich gemeinhin zutraut. Ja, wenn ich mir schon nichts zutraue, wie sollen dann andere Menschen denken, dass ich leistungsfähig bin? Wir müssen allesamt bisweilen an unserem Selbstwertgefühl arbeiten. Wir sind oft so wahnsinnig ungnädig mit uns. Schade drum! Was wir auch noch tun sollten: Sagen Sie bitte nie, Sie haben Glück gehabt, wenn Sie einen Preis gewinnen oder befördert werden. Das ist bei hochkarätigen Frauen immer noch der Fall, es war Zufall, Fügung oder Glück. Angelina Jolie hat mal was Schönes gesagt: „Glück ist, wenn Zufall auf Vorbereitung trifft“. Wir haben Vorarbeit geleistet und dann möge uns das Glück bitteschön in den Schoß fallen. Was wir uns auch vom Leibe halten sollten, das sind Leute, die uns runterziehen. Wir brauchen Leute, die uns ermutigen nicht welche die uns runterziehen.
- Strategie: Der „Merkel-Effekt“ - unabhängig davon ob man Frau Merkel mag, man muss eines sehen: Vor vielen, vielen Jahren als sie Parteivorsitzende wurde, wollte es keiner und sie sagte ja. Und heute ist sie Bundeskanzlerin. Und ihr ist es zu verdanken dass die jungen Mädels heute als Berufswunsch nicht nur „Friseurin“ sagen können, sondern auch „Bundeskanzlerin“. Sie ist ins kalte Wasser gesprungen, als andere sich zurückgehalten haben; auch Männer haben manchmal Angst. Dorthin, wo alle wollen, gibt es meistens wenig zu holen oder es ist schon verteilt auf Wenige, die alles haben. Die Konkurrenz schläft auch nicht!
- Strategie: Profil zeigen. Unverwechselbar und authentisch sein, eine eigene Marke. Schüchternheit steht uns im Wege – wenn wir uns dessen bewusst sind, was wir können, sollten wir Schüchternheit einpacken. Auch Perfektion hilft uns nicht. Herr

Pareto hat festgestellt - den kennen Sie sicher mit seinem Pareto Prinzip - mit 20% des Aufwandes erreichen wir 80% des Erfolges. Das sollte man sich an manchen Tagen vor Augen halten.

- Eine weitere Frauenfalle ist das Thema des Perfektionismus. Wir ärgern uns dann immer über Männer, die mit der drittbesten Lösung zufrieden sind. Kennen Sie diese alte Studie aus den 90iger Jahren? Da hat man Führungskräfte gefragt, worauf Erfolg beruht und viele Menschen sind schockiert, dass es nur zu 10% auf Leistung und Qualifikation ankommt. Eigentlich ist uns Frauen das ziemlich klar, wenn man in die Führungsetagen schaut, wenn wir nicht dafür sorgen, dass unsere Leistung kommuniziert wird, bleiben wir auf einer Stufe stehen. Wir kommen sicher in die erste Position und bleiben hier, weil die Herren der Schöpfung das fleißige Bienchen auch an seinem Platz halten. Wir müssen uns merken, mit Leistung kommt man ins Business aber nicht ins Big Business. Eine Unternehmerin hat gesagt: Bescheidenheit und die Zweifel am eigenen Können bremsen uns beim Erfolg aus. Das sollten wir uns abschminken, wenn Zweifel auftauchen, bitte wegdrücken. Was beruhigend ist, das Selbstbild ist viel, viel schlechter als das Fremdbild. Andere sehen uns viel positiver. Und Frauen versäumen oft Bühnen und Plattformen, um ihre Kompetenz zu zeigen. Es ist immer schwierig, kompetente Frauen auf die Bühne zu kommen.
- Business-Kommunikation: How to talk to men. Ich habe vor Jahren eine tolle Journalistin erlebt, die gemeint hat, ihr Freund sei Fußballfan und sie hat sich jahrelang darüber geärgert, dass sie schreckliche Geschenke bekam, dann hatte sie ihm eine Liste gemacht, wie er es kannte von den Fußballergebnissen und das, was sie haben wollte, stand ganz oben. Das hat er auch angenommen, und von da an war alles klar. Manchmal muss man die Herren ein bisschen austricksen. Aber wie gesagt mit unserem ehemaligen Bundeskanzler Kohl: „Wichtig ist, was hinten rauskommt.“ Ich hab hier noch eine Pyramide mitgebracht, es geht um Prozentzahlen im Erfolg. Also Leistung macht 10% in der Kommunikation aus und der Inhalt 7%. Bei uns im Badischen sagt man gerne „Dreckschwätzer kommen weit“ und das wäre der klassische Beleg dafür, dass das wichtig ist. Wir Frauen nerven Männer manchmal von unserer Stimmfrequenz her, und es wird ja auch immer noch behauptet, wir würden mehr reden als Männer. Wichtig ist auch das Thema Körpersprache, das ist schwer zu kontrollieren. Da haben es Frauen oft schwer, Gehör zu finden. Wir sollten mit dem Wichtigsten Augenkontakt halten und nicht mit der Nummer 15. Das muss strategisch sein. Zahlen, Daten, Fakten – Männer schauen gerne auf Fakten, aber wir müssen eines lernen, „everybodys Darling is everybodys Depp“ und deswegen müssen wir lernen, bisweilen höflich „nein“ zu sagen. Wichtig: nicht stumm wie ein Fisch – also entscheidend ist, dass man Small Talk lernt. Letterman sagte, „Small Talk ist, Wichtiges zu denken während man Unwichtiges sagt“. Übung macht den Meister!
- Netzwerken ist natürlich wichtig, da aber in Wirtschaft und Politik nach wie vor die Männer das Sagen haben, brauchen wir Verbündete und gemischte Netzwerke. Frauennetzwerke sind natürlich wichtig, sie sind ein geschützter Raum, aber brauchen wir ebenso männliche Verbündete. Ich bin der Meinung, gute Kontakte sind viele

Chancen. In Japan gibt's ein schönes Sprichwort „Wer Fische fangen will, soll dahin gehen wo die Fische sind“. Sie müssen sich fragen, wo sind Ihre Fische tatsächlich anzutreffen? Wo sind sie thematisch zu finden? Auf die gehen Sie mutig zu. Einfach trauen, einfach fragen. „Wer fragt, der führt“. Im Beruf sind Informationen die halbe Miete, darunter verstehe ich frühzeitige Informationen, zuverlässige - und Sie brauchen alles möglichst exklusiv. Das funktioniert in Netzwerken am Besten.

- Löwinnen sind im Team stark. Das geht auch mit den Herren, so wie die Löwinnen, das muss man nicht auf uns übertragen, aber sich mit den stärksten Herren zu verbünden, ist sicher eine gute Strategie. Und die Damen gehen mit der Konkurrenz auch schlau um, sie wissen, für die Jagd ist es bequemer und auch erforderlich. Wichtiger Punkt für uns ist das Thema Macht. Es spukt das Thema Machtmissbrauch, etc. im Kopf herum, und die ganzen Schikanen, denen man ausgesetzt ist, wenn diese Leute es so ausüben, wie sie es nicht tun sollten. Das sollten sie aber positiv sehen, auch große Budgets geben einem die Möglichkeit, Dinge zu verändern und zu gestalten. Statussymbole: Ich erinnere mich als mein Chef damals gesagt hat, sie kriegen einen Dienstwagen und ich sagte, oh je, will ich gar nicht, mehr Geld wäre mir lieber, und dann sagt er: Entweder gibt's den Dienstwagen oder gar nichts. Und mir wurde erstmals bewusst, wie wichtig ein Dienstwagen ist, als der 3er BMW gegen einen 5er BMW eingetauscht wurde und die Männer angetigert kamen und gefragt haben: Wie ist denn nun dieses Auto ausgestattet? Also ich bin unendlich ich der Achtung gestiegen. Wir können das für lächerlich halten, aber Männer schauen darauf. Und es macht ihnen das Leben an manchen Tagen leichter. Wir sollten auch denken, dass Führung manchmal einsam macht, da braucht man Akzeptanz und Respekt. Es muss ja nicht jeder in Führungspositionen, aber wenn man dorthin will, dort gibt es gewisse Spielregeln. Solange nicht mehr Frauen vorhanden sind, muss man sich an diese halten und wenn's gut läuft, kann man sie auch sich zu Nutze machen. Wichtig sind machtvoll Verbündete und Türöffner, informelle Netzwerke.
- Die Konkurrenz: Sie müssen das sportlicher nehmen, nicht so persönlich – das haben Sie vielleicht schon gehört. Der große Vorteil ist, Männer nehmen das nicht persönlich. Sie sagen das tangiert mich als Person nicht und gehen hinterher einen Kaffee trinken. Frauen tun sich schwerer. Da müssen wir ein bisschen an uns arbeiten.

Ich würde Sie bitten, dass Sie eine Löwin sind – für sich selbst. Schauen Sie, dass es Ihnen gut geht, machen das für sich selbst!

### **06 Zusammenfassung der Workshops**

**Workshop 1: Digi-Tipps** - *WEB 2.0, Auswirkung auf Medien, junge Zielgruppen, neue Formate*

Leitung: Mag.a Meral Akin-Hecke: Digitalks

Mag.<sup>a</sup> Lena Doppel, cat-x media, Univ.-Ass. Angewandte

Jessie Emkic, Herausgeberin und Digital Editor bei AEINO.COM



Heidi Vitez, OÖ Frauennetzwerk

Hanna Spegel, SPINNWERK Agentur für Neue Medien

Nardo Vogt, ambuzzador Marketing GmbH

Zusammenfassung Akin-Hecke:

Wir hatten fünf Vortragende im Workshop und hier ist eine kurze Zusammenfassung aus den Vorträgen. Die erste Vortragende, Hanna Spegel, hat über Statistiken und Zahlen in Österreich gesprochen. 80% Internetnutzung gesamt, davon gehen wir mittlerweile aus, bei den Jugendlichen fast 100% Internetnutzung. Die stark wachsende Gruppe sind Frauen über 55. 48% von jungen Amerikanerinnen finden Zugang zu Weltnachrichten über Facebook, mehr als über Google.

Nardo Vogt hat über User-Technologien auf Facebook und wie wir die unterschiedlichen Usertypen auf Social Media erreichen können, gesprochen. Sein erster Satz war: Die ganze Welt ist eine Bühne und Frauen und Männer spielen ihre Rollen. In den Social Media wird etwas aufgeführt, man muss das wie eine Bühne sehen.

Was bedeutet Social Media für die Nutzerinnen? Für viele ist es der private Bereich, es bedeutet Spaß, Freunde und Freizeit und da haben natürlich Marken nichts verloren. Die Marken kommen über den Spaßfaktor und als Unterhaltung ins Spiel. Die Marken passen sich dem Rahmen von Facebook an und übernehmen die Gebräuche und verlieren ihre Persönlichkeit. Die Typologien, die bei der Studie von ambuzzador herausgefunden wurden: Es gibt Enthusiasten, Statisten, Aktivisten und Späher. So werden die Menschen auf Social Media aufgeteilt. Die genaueren Facts können Sie auf Digimedia nachlesen. Wichtig für ein Social Brand sind Inszenierung und Dramaturgie.

Lena Doppel hat über den Unterschied Print und Online Redaktion gesprochen: Was ist anders bei Social Media, bei Marketing, PR und Journalismus? Die erste Hilfestellung war: Sei nützlich auf Social Media – aber wie definieren wir nützlich? Das kann auf Social Media alles anders sein als im Journalismus. Ein paar Anregungen noch zu Denkfehlern: Bei Menschen mit Marketingvorbildung herrscht zuviel Eigencontent, was die Personen auf Social Media weitergeben und produzieren. Bei Menschen mit journalistischer Vorbildung herrscht die Meinung, ich habe fast keinen Eigencontent. Da passiert es oft, dass das von vielen Menschen als SPAM verstanden wird, und ihnen dann nicht zugehört wird. 95% der NutzerInnen haben Spaß auf Social Media und 5% wollen was verkaufen. Drei Viertel Fremdcontent und ein Viertel Eigencontent; also alles, was unter Werbung auch zum Teil gilt. Als Empfehlung: Nicht jede Marke eignet sich als Social Media Information. Social Media Redaktionen eher flach halten. Kooperationstools wurden empfohlen, für Social Media Accounts zu betreiben. Und: Learn the Lingo! - also die Sprache der Plattform kennen lernen - und sich diese aneignen.

Vortragende Jessie Emkic hat einen Einblick gegeben, was Videojournalismus macht und welche Kernfunktionen sie erfüllen muss. - So ziemlich alles in einer Person, wo auch viel technisches Wissen dabei ist. Die Zukunft des Videojournalismus ist in zwei Bereichen zu sehen, einen Low-Cost Bereich, wo schnell produziert wird und auf der anderen Seite Hochglanz, die hochwertige Videos brauchen werden.

Dann hatten wir Heidi Vitez am Podium, sie hat als Print-Journalistin Erfahrung und mit dem Aneignen der Tools von online Medien und hat sie es nicht leicht gehabt. Ihr Ziel war, Online Media und Social Media als Ergänzung zu erlernen. Sie hat die Erfahrung gemacht, selbst viel zu initiieren und hat selbst Seminare angeleiert und für ihre Bedürfnisse zusammengestellt.

Generell: Die Leute wollen unterhalten werden, das müssen wir berücksichtigen.

Frage aus dem Publikum:

Kann man Geld verdienen damit?

Akin-Hecke:

Kommt darauf an, womit Sie Geld verdienen wollen. Als freie Journalistin, ja. Sie werden Social Media RedakteurIn und werden dafür bezahlt.

### **Workshop 2: Nachhaltigkeit in Kommunikation und Medien**

Leitung: Elisabeth Pechmann, Ogilvy, Director Corporate & Public Relations

Mag.<sup>a</sup> Barbara Eppensteiner, Programmintendantin bei Okto TV

ao.Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Brigitte Hipfl, Alpen-Adria Univ. Klagenfurt

Mag.<sup>a</sup> Bettina Kölbl-Resl: Senior Beraterin, Thierry Politikberatung GmbH

ao.Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Larissa Krainer: Alpen-Adria Univ. Klagenfurt

#### Zusammenfassung Pechmann

Journalismus und Nachhaltigkeit – ich habe mir erwartet, dass sich angesichts dieses schwierigen Themas nicht viele einfinden würden, der Workshop hat mich eines besseren belehrt. Wir hatten zwei Professorinnen der Uni Klagenfurt, Hipfl und Krainer, die sich in Studien mit dem Thema Nachhaltigkeit in Journalismus und Medien auseinander gesetzt haben. Mag.<sup>a</sup> Barbara Eppensteiner, Programm Intendantin von Okto, ein nicht kommerzieller Fernsehsender für Wien. Bettina Kölbl-Resl – sie arbeitet in der Politikberatung und bezeichnet sich ganz mutig als Lobbyistin. Ich habe auch über corporate communications gesprochen.

Die Studie der Alpen-Adria Uni hat versucht herauszufinden, wie Nachhaltigkeit als Thema im Journalismus positioniert und platziert ist. Sie haben Gespräche mit 25 JournalistInnen aller Mediengattungen geführt und haben auch herausgefunden, dass der Begriff Nachhaltigkeit auch im Journalismus sehr vage ist. Besonders gut hat uns das Beispiel gefallen, dass in einem Artikel auch die Rede von „nachhaltig duschen“ war. Das Problem mit dem Begriff scheint zu sein, dass es in der redaktionellen Logik keinen Platz findet, kein Ressort, keine Rubrik – und daher findet man den Begriff oft falsch verwendet.

Journalismus an sich wurde aus dieser Studie heraus einerseits als etwas sehr Nachhaltiges und andererseits als etwas gar nicht Nachhaltiges definiert. Sehr nachhaltig, weil ein Archiv angelegt wird, nicht nachhaltig der Tagesbetrieb auf Grund des Tempodrucks, der Schnelligkeit, der fehlenden Möglichkeit, Recherchen zu vertiefen. Außerdem gibt es Medien, die eher sehr für Nachhaltigkeit stehen und andere, die das nicht tun. Die, die dafür stehen, sind die sogenannten alternativen Medien, siehe Okto TV. Die Programmintendantin hat dann auch gemeint, wären sie ein der Kommerzialität verpflichteter Sender, könnte sie wahrscheinlich nicht so nachhaltig arbeiten. Also geht Nachhaltigkeit leichter, wenn man keine Gewinne machen muss. Interessanterweise sind Medien, die dem Boulevard zugeordnet werden, durchaus nachhaltigkeitsförderlich. Es fiel der Satz „die Krone ist ein nachhaltigkeits-förderndes Medium“. Aber es gibt keine schlüssigen Erklärungen dafür. Solche Medien berichten über Regionales. Regionale Küche, regionales Essen, regionale Wertschätzung... Alles klassische nachhaltigkeitshaltige Themen.

Wie kann man Nachhaltigkeit vermarkten, auch aus corporate Sicht? Konkretisierung hilft,

Handlungsanleitungen bieten, und sei es nur der letzte Satz – wo kann ich diese Bio-Wurst denn jetzt kaufen?

Der nächste Punkt war, Infofolien drunter legen. Was ist damit gemeint? In Radio, TV, Print, etc. einen Halbsatz drunter legen, der nachhaltig ist. Zum Beispiel ein Seitenblicke-Bericht über eine tolle Party – Schwenk aufs Buffet – man kann dazu sagen, dass dieses Buffet von österreichischen Biobauern/Bäuerinnen erstellt wurde. Oder Modestrecken in einem Magazin: Es schadet nicht zu sagen, dass die Mohair-Pullover nicht von chinesischen filigranen Kinderhänden genäht wurden. Das denke ich, ist eine machbare Übung.

Weiters mit Bildern arbeiten. Nicht nur Daten-Friedhöfe liefern, bildhaft transportieren.

Der letzte Punkt ist, sich auf die Essenz zu konzentrieren! „Verzeihen sie dass ich Ihnen einen langen Brief geschrieben habe, ich hatte keine Zeit ihnen einen kurzen zu schreiben“ - ein historisches Zitat.

Also muss man bildhaft Essenz herausarbeiten. Und wenn dann noch nicht „Greenwashing“ herauskommt und Vertrauen in eine Marke drüber liegt, wird daraus was.

Dann haben wir uns unterhalten, wie das denn mit dem Kontakt zwischen Medien einerseits und zuständigen ExpertInnen andererseits funktionieren kann. Medien in unserer Zeit wollen einen kompletten O-Ton und den gleich. ExpertInnen wollen einmal drei Wochen nachdenken und ein Referat abliefern. Das kann nicht funktionieren. Wer hier dann gewinnt, das sind die dritten Spieler, die ManipuliererInnen, die die Essenz abliefern können, leider wird viel dabei weggelassen. Daher gewinnt die Manipulation an „share of voice“ und die Nachhaltigkeit bleibt auf der Strecke. Also, wer etwas zu sagen hat und dies den Medien mitteilen will, ist gut beraten, die Sprache zu lernen und die Struktur des Austausches. Man müsste einander näher kommen.

Zuletzt haben wir uns mit der Politikberaterin unterhalten. Auch sie hat davon gesprochen dass der Anspruch an die Politik sofort auf jede Frage abzuliefern ganz schwer haltbar ist und dass PolitikerInnen nur zu empfehlen ist, das anders zu tun. Da haben wir aber leider keine Lösung gefunden.

Als Schlusssatz würde ich gerne was zitieren, nämlich vor 25 Jahren hat man einen österreichischen Bundeskanzler, den Fred Sinowatz, ausgelacht dafür, dass er auf eine Frage gesagt hat „das ist alles sehr kompliziert“. - Unter dem Postulat einer neuen Kultur des Denkens könnte dieser Satz plötzlich ein sehr guter werden.

### **Workshop 3: Sport bleibt Männerdomäne?**

Leitung: Mag.<sup>a</sup> Veronika Stampfl-Slupetzky, ORF, Sport

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabi Jahn, ORF, Sportwissenschaftlerin, Gastlektorin Uni Salzburg

Mag.<sup>a</sup> Daniela Soykan, ORF Sport

Mag.<sup>a</sup> Barbara Spindler, Generalsekretärin Bundessportorganisation

Zusammenfassung Stampfl-Slupetzky:

Also, zum zweiten Mal war jetzt der Sport das Thema beim Journalistinnenkongress, zum ersten Mal durfte ich den WS auch leiten. Nun, bleibt der Sport eine Männerdomäne? Wir waren sehr ORF-lastig, aber der Fokus lag auf der Frau im ORF, weil sie die sichtbare Sportjournalistin ist. Wir waren aber nicht nur ORF-lastig sondern generell sehr unter uns – es waren leider nur sieben Damen bei uns. Das wiederum repräsentiert möglicherweise die

Männerdomäne dieses Themas.

Wir sind daher sehr auf die Wünsche der Teilnehmerinnen eingegangen und da waren die meisten Fragen: Wie kommt man zum Sport, wie ist es – leicht oder schwer? Ich teile das in drei Teile ein: Wie war es, wie ist es, und wie wird es sein? Es war sehr schwierig früher, Frauen im Sport waren mit Vorurteilen konfrontiert. Auch der Ton in der Redaktion war gewöhnungsbedürftig, ein rauer war es. Da musste man sich eine harte Haut zulegen. Man musste dann immer noch besser sein als die Herren der Schöpfung, ganz klassisch war – verspricht man sich als Moderatorin im Sport, hat man es nicht besser gewusst und kennt sich nicht aus. Passiert das einem Mann, hat er sich einfach nur versprochen...

Wie ist es jetzt? Die Daniela als Beispiel – sie wird von den Kollegen akzeptiert, die Kollegen sind ok, auch weil eine jüngere Generation nachgekommen ist. Dennoch hat sie in der kurzen Zeit ein paar Vorurteile erfahren, nämlich dass es Vorurteile gibt und dass in manchen Bereichen nicht nach ihrer Meinung gefragt wird. Was aber den 20 Uhr Abendsport als Sendung angeht, es hat sich etwas getan – ich war lange die einzige Frau, aber seit Juli haben wir Daniela als neue Sportmoderatorin und die Katrin Buchebner als meine Karenzvertretung. Ein Zeichen vielleicht, dass sich etwas tut. Insofern hat sich auch was getan, die beiden neuen wurden präsentiert und vorgestellt.

Wie wird es sein? Sind die Frauen im Sport wirklich nur „Quotenfrauen“ oder werden es wirklich mehr, die sich dafür interessieren und die die Sportredaktionen stürmen? – Antwort nein. Weil Sport ein Angebot von Männern, für Männer über Männer ist. Die Frauen, die sich für den Sport interessieren schaffen es auch dorthin, mit viel Ehrgeiz und Fachwissen. Soweit Sie nicht zu zart besaitet sind. Der Ton ist rau aber es ist machbar.

Netzwerke im Sportjournalismus gibt es nicht wirklich, es mangelt an der Kooperationsbereitschaft, vielleicht weil sie so eine Rarität sind und wenn dann andere kommen, dürfte das ein schwieriges Feld sein, aber so wie wir unter uns, wir waren uns da schon einig, dass es besser wäre, wenn wir da an einem Strang ziehen würden. Generell wurde über die Qualität gesprochen und dass es teilweise an Qualität mangelt. Großer Kritikpunkt ist einfach die Ergebnisberichterstattung anstatt mehr Breitensport oder Hintergrundberichte. Auch vor allem über Frauensport. Wie hätten das natürlich gerne anders, aber es gibt Zwänge, auch rechtliche Zwänge. Es gibt zu wenig Frauensport, da hat sich herausgestellt dass sich die Sportlerinnen nicht gut verkaufen. Sie sind unterrepräsentiert, weil sie sich schlecht verkaufen, weil sie sich nicht gut darstellen, nichts hergeben.

Frauen halten sich da gerne zurück, und sind daher keine Geschichte für das Fernsehen. Wichtig ist, dass sie auffallen, aber nicht im Bikini-Kalender, wie das die Herren eben gerne sehen.

Der Sport bleibt sicher noch eine Männerdomäne, solange sich nicht mehr Frauen für den Sport interessieren und auch den Frauen der Sport nicht schmackhaft gemacht wird. Sport bleibt sicher noch eine Männerdomäne, vielleicht ändert sich ja etwas...

### Frage:

Frauenfußballmeisterschaft war vor kurzem, da wurde dieses Ereignis medial gepusht. Hat das was verändert.

### Soykan:

Nein, keine Veränderung. Leider.

### Mitteilung:

Ich habe eine Facebook-Gruppe gegründet: Frauen im Sport. Also da sind Sportlerinnen, Journalistinnen, Funktionärinnen – alle.

**Workshop 4: Pressefreiheit, ein hohes Gut**

Leitung: *Dr.<sup>in</sup> Rubina Möhring*, Reporter ohne Grenzen

*Mag.<sup>a</sup> Barbara Herbst*, ORF Brüssel, Auslandskorrespondentin

*Mag.<sup>a</sup> Irén Borbála Elekes*, Radiojournalistin

*Mag.<sup>a</sup> Christiane Laszlo*, Börsenkurier Kultur, ÖJC Vizepräsidentin

*Zusammenfassung Herbst:*

Wir haben uns auf Meinungs- und Pressefreiheit beschränkt. Wir haben diskutiert, um welche Art von Freiheit geht es, was kann, was darf, was soll Journalismus und was nicht. Dann haben wir lange über die Definition gesprochen. Wir sind zum Schluss gekommen, dass Journalismus berichten muss, kritisieren muss, allerdings geht's um eine Abwägung von Grundrechten. Zum Beispiel sind das die Persönlichkeitsrechte, die einer völlig freien Berichterstattung natürliche Grenzen setzen, genauso wie die Verfassung. Und alle Grundrechte, die existieren und herrschen – Stichwort Unschuldsvermutung.

Beim politischen Journalismus gestaltet sich Medienfreiheit anders, da geht's auch um wie viel Druck hält man aus und gibt man ab, wie schaut's mit Einflussnahme aus. Zwei Kolleginnen aus Ungarn waren da, die über die Einschränkung der Medienfreiheit in Ungarn berichtet haben. Wir haben festgestellt, dass die strukturellen Unterschiede gar nicht so unterschiedlich sind. In Europa gibt es eine Medienrichtlinie, die eingehalten wird, es gibt Beschränkungen, Werbebeschränkungen, etc. Die Kolleginnen aus Ungarn haben berichtet, dass das bei ihnen sehr restriktiv geregelt worden ist, z.B. ein Prozentanteil von 35% ungarischer Musik in ungarischen Sendern, eine Verschiebung der Inhalte – es wird staatlich verordnet, wie viel Platz ein gewisses Ressort haben soll. Da gab es eine Verschiebung, 70% war Chronik Berichterstattung, das ist zurückgefahren worden auf 30% und die restlichen 70% sollen nationalen Interessen dienen, die sich dann verstecken in den Ressorts Kultur, Sport, Politik. Die ungarischen Medien stehen stark unter Druck, da sie stark in ausländischer Hand sind und müssen 20% Return on Investment liefern. Nicht so sehr die Struktur schockt, sondern die Inhalte und die staatliche Verordnung.

Weiters haben wir diskutiert, wie sehr beschränkt das Geschlecht die Medienfreiheit – also wie sehr bringt man Themen durch, setzt man sich durch. Dazu auch mein Schlusswort: Karriere ermöglicht mehr Medien-, Presse-, und Informationsfreiheit.

**07 Newsflashes**

**Chancen für Frauen in Mediennetzwerken:**

*Karin Strobl*, Frauennetzwerk Medien, Wien

*Heidi Vitéz*, Frauennetzwerk im OÖ Presseclub

*Mag.<sup>a</sup> Romy Seidl*, Salzburger Medienfrauen

*Strobl:*

ich bin gerade vor kurzem zum dritten Mal als Vorsitzende des Mediennetzwerkes in Wien gewählt worden und Chefredakteurin der Regionalmedien Österreich. Als ich vor zehn Jahren das erste mal hier war, habe ich gerade meinen Job als Reporterin bei der Kronenzeitung verloren. Und ich habe hier sehr viel Frauensolidarität erfahren und möchte mich bei Maria Rauch-Kallat bedanken, dass dieser Kongress zum 13. Mal stattfindet.

Kurz zurück zum Frauennetzwerk Medien, wir haben ca. 270 zahlende Mitglieder. Was tun wir? Wir sind keine Art AMS oder ein Beichtstuhl...

Ein Netzwerk gibt so viel, wie man selbst willig ist, hineinzugeben. Es gibt nicht die Vorsitzende, zu der man kommt und sagt „ich brauche einen Job“ und ich mache, – auch ich habe eine 50, 60 Stunden Woche – sondern es heißt, ich muss in eine Gruppe mit selben Interessen hineinfinden und auch was tun.

Was tun wir? Wir treffen uns nicht nur in regelmäßigen Abständen, wir schaffen Mentorinnen Projekte, wir sind Jurorinnen bei Preisen, wir verbreiten einen Newsletter, wo wir mittlerweile von einzelnen Verlagshäusern schon direkt die Jobs ausgeschrieben bekommen...

Aber ich höre ja auch im Netzwerk, was in der Branche läuft. Wir sind keine Familie, wir müssen uns nicht mögen – wir können uns zutiefst unsympathisch sein, uns böse sein, aber wir können eines: Gemeinsam an einem Strang ziehen. Wir wissen, dass in der Medienbranche wir Frauen ein Viertel weniger bezahlt bekommen für dieselbe Arbeit. Wir sehen auch zu wenig Frauen in Führungspositionen. Also das ganze spiegelt ja auch die Gesellschaft wieder. Das heißt, netzwerken ist wichtig. Ich bin immer ein bisschen böse auf die Frauen, die sagen: Ja aber ich habe keine Zeit! Denen sei allen ins Stammbuch geschrieben, dass ich damals 2001, als ich Lydia Ninz getroffen habe, die mich dafür begeistert hat und mir auch geholfen hat, indem sie mir gesagt hat: Ja, man eckt mal an, und das ist das System dahinter - damit man nicht alleine ist.

Was mich ärgert ist dieses „ich habe keine Zeit“. Ich bin alleinerziehende Mutter, meine Tochter ist mittlerweile 18 Jahre, ich hatte Schichtdienste – das alles ist machbar, wenn man investiert.

Ein Netzwerk bewegt sich, es ist nicht statisch. Wir evaluieren die Bedürfnisse unserer Mitglieder. Zum Beispiel sind wir drauf gekommen, dass sich ein Netzwerk auch mit anderen Netzwerken verbinden muss.

Zum ersten Mal haben wir im September eine Diskussionsveranstaltung ausgerichtet, wo Männer auch am Podium gesessen sind und Männer auch im Zuschauerraum. Es geht auch um die Vielschichtigkeit. Eine permanente Entwicklung. Dass man befördert wird, hat mit Sichtbarkeit zu tun, mit Vertrauen. Auch wegen des Gehalts muss man sich zumindest schlau machen – ein Netzwerk gibt die Möglichkeit, sich zu informieren und sichtbar zu werden, um zumindest das gleiche zu verdienen wie die Männer.

### Seidl:

Wir sind das Schwesternetzwerk in Salzburg und haben uns durch das Wiener Netzwerk gegründet, im Jahr 2003, wo mich die Lydia Ninz und die Claudia Lagler angesprochen haben und gesagt haben: Ihr seid´s doch in Salzburg, macht´s doch endlich was! Wir haben dann begonnen und ein Jahr später waren wir ein Verein und sind heute ca. 150 bis 160 Frauen.

Wir sind ein Netzwerk der Kraft nach innen und der Weiterbildung und Fortbildung.

Was haben wir bis jetzt so gemacht? Dinge wie Schreibwerkstätten, Sprechtraining, Moderationstraining, Kollektivvertragsgeschichten, etc. Da geht es uns natürlich nicht nur um die Stärkung unserer beruflichen Kompetenzen sondern auch unserer persönlichen, und da möchte ich ein paar Dinge aufzählen, die vielleicht eigen klingen: Wir hatten zum Beispiel einen Jonglier-Workshop, um auch unsere rechte Gehirnhälfte zu trainieren und nicht immer nur unsere starke Linke. Einen Paraglidge-Schnupperkurs, einen Selbstverteidigungskurs. Wir versuchen da Zusammenhalt zu bekommen und als Team aufzutreten. Auch in der Jobvermittlung haben wir Erfolg und können uns gegenseitig Jobs zuschanzen.

An unsere Grenzen stoßen wir, wenn wir auf Kolleginnen treffen, die ganz darauf angewiesen sind, Arbeit zu finden. Fünf Kolleginnen suchen dringend Arbeit und ich behaupte mal das ist in Salzburg, einem viel kleineren Markt als hier in Wien, unglaublich schwierig, wenn es sein muss. Da kommen wir an die Grenzen, obwohl wir versuchen da zu sein und zu helfen.

Zwei Dinge würde ich noch gerne sagen. Das eine ist, was alle sagen, was ihnen gefällt am Netzwerk: Da haben sie gemeint, dass es seit es das Salzburger Netzwerk gibt, eine wirklich gute Partnerschaft zwischen PR-Frauen und Journalistinnen entstand. Wir haben relativ bald große Abende gemacht, à la „was wir schon immer voneinander wissen wollten“. Den einen ist es auf die Nerven gegangen, die anderen wollten nicht Bittstellerin sein und plötzlich hat das viel besser funktioniert und man hat sich verstanden. Wir haben keine monatlichen Treffen, wir treffen uns dann, wenn wir eine spannende Sache haben, eine Referentin, ein Seminar, ein Workshop.

Wir versuchen auch den Newsletter auszusortieren und nicht zuviel Information hineinzupacken. In einem Punkt sind wir definitiv strenger als die Wienerinnen, bei uns kann man wirklich nur Mitglied werden, wenn man schreibt. Egal wofür, aber wir nehmen keine Frauen auf, die in mediennahen Bereichen arbeiten. Eventmangerinnen, Fotografinnen, Studentinnen etc. Unser kleinster gemeinsamer Nenner ist das Schreiben. In den vergangenen acht Jahren gibt´s auch einige Chefredakteurinnen und Frauen in leitenden Positionen. Wir hatten heuer zwei Vernetzungstage, einmal mit den Oberösterreicherinnen und einmal mit den Münchnerinnen.

### Vitéz:

Der große Unterschied ist, wir gehören zum OÖ Presseclub dazu, sind eine Untergruppierung. Weiters können bei uns alle Medienfrauen, alle Pressefotografinnen, etc. dabei sein – alle, die Pressearbeit machen. Es gibt da eine kleine Besonderheit, und zwar haben wir eine Parallelgesellschaft. Wir haben einerseits die Presseclubmitglieder und andererseits die Medienfrauen aus OÖ, die irgendwo in der Welt sind, aber den Kontakt nicht verlieren wollen. Also Kolleginnen in London, oder eine Kollegin, die in Haiti war und dort ihren Mann verloren hat im Erdbeben und sie ist jetzt bei der UNO in Wien tätig. Die hat sich immer gemeldet.

Der Newsletter mit Jobtipps, Veranstaltungen, frauenrelevanten Dingen, Link-Tipps, Tipps

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

von anderen Netzwerken geht etwas übergreifend an 560 Medienfrauen aus Medienösterreich. Ordentliche Mitglieder können dafür beim Presseclub ansuchen. Wir haben durchschnittlich 12 Veranstaltungen im Jahr, das ist ganz verschieden. Bei manchen Sachen sag ich einfach: Macht´s einfach, wenn´s funktioniert ist es super! Auch wir hatten PR und Journalistinnen Veranstaltungen gehabt, die Arbeit ist auch bei uns seitdem viel besser geworden.

Generell sind uns Frauen in den Medien ein Anliegen. 2007 hatten wir eine Erhebung, wie kommen Frauen in der Berichterstattung vor. Einige ChefredakteurInnen (auch männliche) haben sich daraufhin gemeldet und haben gefragt: „Du, wie hat es bei meinem Medium ausgesehen, könnt Ihr mir einen Tipp geben, was könnte ich verbessern“. Ich habe die Daten nicht hergegeben, außer wenn jemand einzeln zu mir gekommen ist.

Wir bekommen virtuelle Einladungen wohin, wenn wir was kennen lernen wollen. Wir haben jedes Alter dabei, von der Studentin bis zur Pensionistin. Haben uns auch sozial Gedanken gemacht um Kolleginnen, eine war schwerst krebskrank, daraus entstanden sind zwei Charity-Veranstaltungen. Auch zu uns kommen hin und wieder Männer, wir wollen ja Chancengleichheit z.B. zum Thema Karenz – einer der Männer, der damals da war, ist auch danach in Karenz gegangen. Und wir feiern nächstes Jahr 10 Jahre! Auf facebook: Medienfrauen.

### **Chancen für Frauen in der Technik:**

*Dipl.Ing.<sup>in</sup> Elke Szalai*, Knoll & Szalai OEG

Ich will über Chancen sprechen, die die Technik Frauen bietet. Ich bin selber begeisterte Netzwerkerin und deshalb auch hier. Ich kenne einige Frauen aus dem Netzwerk der Alphafrauen und habe auch bei ihnen über Technik referiert. Ich habe die Chance ergriffen, ich bin eine der wenigen selbstständigen Diplomingenieurinnen in Österreich. In der WKO sind wir weniger als 7%, die selbstständig sind. Wir befassen uns neben Themen wie der Landschaftsplanung und Technik auch seit einigen Jahren ganz intensiv damit, nach den Ursachen zu forschen. Sie kennen sicher die zahlreichen Ergebnisse auch aus der Sozialwissenschaft. Einfach der Befund: Frauen sind eine Minderheit in allen Ebenen der Technik, als Schülerinnen, Studentinnen und danach. Die Ursachen sind vielfältig, einerseits dürfen Frauen an der TU noch gar nicht so lange studieren, und es werden auch sehr veraltete Technik-Bilder, veraltete Berufsbilder präsentiert, wie Technik denn funktioniert, und was man den ganzen Tag so tut. Sie kennen vermutlich alle Bilder von Menschen in Blaumännern oder in Blauzeugs, korrekt formuliert. Das ist aber nicht mehr so. Rolemodels werden sehr einseitig dargestellt, daher möchte ich mich als Rolemodel, das natürlich viel gearbeitet hat, hervorheben. Ein Zitat aus einer Studie: „Für mich ist ein Techniker ein Techniker, ob das eine Technikerin ist oder ein Kollege, ein Bursche“. Würden Sie sich als 15 jähriges Mädchen angesprochen fühlen, wenn Sie von einer Lehrperson an einer HTL so angesprochen werden? Wir denken aber, dass es zahlreiche Chancen gibt, den Beruf zu ergreifen. Das Potential ist sicher nicht ausgeschöpft, wir brauchen aber gezielte Ansprache und sollten gendersensibel die Gruppe ansprechen. Insgesamt sind Frauen besser ausgebildet als vor einigen Jahren, teilweise schließen auch bei uns schon mehr Studentinnen als Studenten ab. Nachdem wir selbst eine Minderheit sind, haben wir uns am Anfang im Vorstand selbst beforscht und es hat uns gewundert, wie wenige wir sind. Wir haben eine Methode entwickelt, die Methode des Genderscreenings. Nachdem wir als Beraterinnen tätig sind, entwickeln wir Vorschläge, die



von den Auftraggebern auch verwendet werden können und das Genderscreening ist nur ein kleiner Teil.

Aktuell haben wir ein Forschungsprojekt, das ich Ihnen vielleicht zu einer anderen Gelegenheit vorstellen kann, da geht's darum Gender Patterns aufzudecken. Ich habe schon erwähnt, die vielen Blaumänner und die wenige Blaufrauen. Wir haben in einer großen HTL Studie die 75 Websites gescreent, so wie sich die Schulen vorstellen – das spiegelt sich auch wieder bei Angeboten am Tag der offenen Tür.

Auch die BOKU: Sehr viele technische Artefakte und ganz besonders beeindruckt hat uns der Draken in der Mitte – der eigentlich wenig mit Infrastruktur zu tun hat. Sie sehen, Bilder sagen mehr als tausend Worte und manchmal bleibt der Eindruck, dass man mehr an einer Militärakademie als an der Alma Mater Viridis inskribieren kann. Ich darf Ihnen abschließend einen Film zeigen, den wir aufbauend auf die HTL-Studie entwickelt haben. Er heißt „Komm an deine HTL“ und soll allen zeigen, dass die HTL gute Chancen bietet, eine Karriere zu starten. Danke!

### **Chancen für Frauen im Finanzjournalismus:**

*Doz.<sup>in</sup> Andrea Martens*, Uni Mainz, freie Finanzjournalistin, Autorin

Ich bin zum ersten Mal hier, aber in Deutschland seit über 15 Jahren als Wirtschafts- und Finanzjournalistin tätig. Und ich bin seit Oktober 2010 zudem Dozentin an der Uni Mainz und bilde dort junge JournalistInnen aus – wir hoffen, wir tun das möglichst gut. Eingeladen wurde ich aber eigentlich, soweit ich das verstanden habe, weil ich an diesem Handbuch „Finanzjournalismus“ mitgearbeitet habe, erschienen im UVK Verlag. Da haben die über 50 renommiertesten Finanz- und Wirtschaftsjournalisten Deutschlands mitgeschrieben, die Crème de la Crème.

Das Handbuch ist in Kapitel unterteilt, die in Schlagwörter unterteilt von A-Z. Es ist kein wissenschaftliches Buch, das Finanzjournalistinnen erklärt wie sie schreiben sollen, sondern ein Buch von FinanzjournalistInnen für angehende FinanzjournalistInnen. Wir erklären das Handwerk, die Tricks, die Knackpunkte, wie man instrumentalisiert werden kann, wie man manipuliert werden kann.

Jetzt stellt sich die Frage, was dieses Handbuch mit dem Thema zu tun hat. Aber es ist relativ einfach, denn wir, die HerausgeberInnen und AutorInnen, haben eine Überzeugung: Wer heutzutage im Finanzjournalismus seriös, gut und erfolgreich arbeiten möchte, darf nicht hohe Qualität, Professionalität und Seriosität missen lassen. Das erreicht man natürlich nur durch gute Ausbildung und ständige Fort- und Weiterbildung, und den Willen, sich trotz geringer zeitlicher Kapazitäten weiterzubilden – und auch dafür soll das Handbuch dienen. Jetzt kann man sagen, was soll das, Qualität war immer schon wichtig! Ja, das stimmt, aber es hat sich in den letzten Jahren einiges verändert, die ganze Materie ist deutlich komplexer geworden. Jeder weiß, die Finanz- und Kapitalmärkte sind viel, viel stärker zusammengewachsen und verstrickter. Dann gibt es auch mehr Produkte, Anlage- und Finanzprodukte. Und wenn ich mich erinnere, worüber ich vor 15 Jahren geschrieben habe, dann waren das Aktien, Aktienfonds, Optionsscheine und Anleihen. In der Unternehmensfinanzierung waren es Firmenkredite und aus. Mehr war da nicht. So was wie eine internationale Firmen und Bankenkrise hätte sich damals noch keiner vorstellen können, heute ist das anders. Heute schreiben wir auch über gehebelte Derivate, doppelt gehebelte Derivate, High-Heel Bons,

short ETFs... Egal, ich will Sie nicht weiter quälen – aber es zeigt, es ist einfach komplexer geworden.

Das ist die eine Seite, die andere Seite sind ausgedünnte Redaktionen im Zuge der Medien- und Wirtschaftskrise, die durch Sparmaßnahmen ausgedünnt wurden. Das betrifft Wirtschaftsredaktionen ganz extrem. Wenn überhaupt mal eine Stelle frei wird oder wieder besetzt wird, dann stellen Verlage oder Chefredakteure auch mit Vorliebe ganz junge, unerfahrene JungjournalistInnen und JungredakteurInnen ein, wenn nicht sogar VolontärInnen – die sind günstiger. Wenn man sich dann anguckt, unter welchem Zeitdruck diese unerfahrenen jungen KollegInnen arbeiten müssen, und noch dazu tagtäglich mit Pressemitteilungen von Banken, etc. wirklich zugeschüttet werden per Mail, wird verständlich, dass die sich zum Teil in einem derartigen Unwissen und einer derartigen Unkenntnis befinden und auch in einem solchen Stress, dass es kein Wunder ist, dass nicht nur eine Pressemitteilung, sondern täglich viele Pressemitteilungen einfach nur abgeschrieben werden. Das ist bedauerlich und das kann einfach nicht die Zukunft des Finanzjournalismus sein, denn ich sage das mal so krass: Das ist Betrug an den Leserinnen und Lesern, und die werden das früher oder später auch quittieren.

Wir möchten dieser unangenehmen Situation durch Qualität begegnen und wir sind überzeugt davon, dass man das nur kann, indem man junge JournalistInnen gut ausbildet. Und wir versprechen uns davon einiges.

Ich wollte noch dazu sagen, meiner Erfahrung nach ist Qualität für Finanzjournalistinnen noch mal wichtiger als für unsere männlichen Kollegen, weil wie Sport ist auch der Finanzjournalismus eine Männerdomäne, und grade die Führungspositionen sind von Männern besetzt und hören ihre männlichen Kollegen lieber als ihre weiblichen. Weiters hat man in der Außenwelt, in Banken etc., sehr viel mit Männern zu tun und die nehmen einen, wenn man jung, blond und klein ist – und eine Frau ist! – gar nicht ernst. Die prüfen einen mal ab und belabern einen mit englischen Ausdrücken, und dieser Situation kann man als Finanzjournalistin mit Qualität begegnen.

### **Chancen für Frauen durch Wiener Medienfortbildung:**

*Dr.<sup>in</sup> Daniela Kraus*, Vorstand Forum Journalismus und Medien

Ich bin die Geschäftsführerin des Medienhaus Wien und komme aus der Forschung. Seit Juli mache ich was Neues, ich führe die Geschäfte von FJUM: Fortbildung, ausschließlich Fortbildung, keine Ausbildung, in Wien. Warum? Sie wissen alle, Medienunternehmen und Journalismus befinden sich in einer enormen Umbruchsphase – Medienunternehmen können nicht mehr so geführt werden, wie in den 80er und 90er Jahren. Das hat keine Zukunftsperspektive, allein durch neue Publikumsgewohnheiten. Die Souveränität der Bindungen, die Nutzer und Nutzerinnen eingehen mit ihren Medienmarken, neue Arbeitsweisen, Konvergenz. Aber, zu Tode gefürchtet ist auch gestorben. Ich glaube man muss die Perspektive haben, dass Veränderung aus ökonomischer Perspektive natürlich ist. Vielleicht ein kleines Datum, das mir gut gefallen hat: Weltweit gibt es nur 1500 Unternehmen die mehr als 200 Jahre alt sind, aus den Branchen Bier und Wein. Veränderung ist also keine Wahlmöglichkeit, sondern eine Notwendigkeit. Auf einer Tagung, die ich letztes Jahr organisiert habe zum Thema 2020, hat der Chef des Guardian, Alan Rusbridger, gesagt „There has never been a better time for journalism“. Es gibt so viele Möglichkeiten, wie man

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

arbeiten kann, das ist eine wirklich fantastische Zeit für den Journalismus. Eine andere Frage ist, ob es eine fantastische Zeit ist für Medien und für Businessmodelle.

Die Programme, die wir im Forum anbieten: Eines davon ist ein Executive Masterstudiengang in International Media Innovation Management, kurz IMIM.

Der Guardian ist Ihnen sicher allen bekannt als eines der innovativsten Medienunternehmen, vor allem im digitalen Bereich, daher kooperieren wir hier auch mit dem Guardian. Das ist ein zweijähriger Studiengang, Sie sind nachher Master of Arts.

Wir haben 14 TeilnehmerInnen, darunter auch die Social Media Managerin von Al Masria, das ist das ägyptische Medienunternehmen, das die Opposition zu den Regierungszeitungen bildet. Die schlechte Nachricht, die nächste Möglichkeit auf diesen Studiengang ist erst im Jahr 2013. Aber Sie können sich auf unserer Website (<http://www.fjum-wien.at/wp/>) informieren. Ein kleiner Trost, wir bieten auch Einzelseminare an, die sind eine Fortbildung, keine Ausbildung.

Es geht hier um zwei Schienen. Das eine ist die Vertiefung des journalistischen Handwerks, unsere Zielgruppe sind Menschen, die journalistisch arbeiten können, das andere ist das Neue. Neue Techniken. Wir haben in diesem Jahr schon kleine Appetizer gemacht, drei kleine Seminare, die jeweils zwei oder drei Tage dauerten – alle Vortragende übrigens Frauen, ich fürchte, das wird sich nicht durchziehen lassen.

Eines zu Social Media mit Lena Doppel, eines zu Moderationstraining mit der Direktorin der Akademie für Publizistik in Hamburg und ein Workshop zum Thema Datenjournalismus mit einem Redakteur von Zeit Online und Ulrike Langer. Leider sind die Seminare schon ausgebucht. Grundsätzlich ist unsere Idee theoriegeleitet zu arbeiten, aber mit viel Praxis. Wir wollen praxisorientiert sein auch durch den journalistischen Beirat, der aus 14 Mitgliedern besteht – eine meiner Beirätinnen ist die Karin Strobl, die sie vorher hier gesehen haben, aber auch die Gerlinde Hinterleitner oder Corinna Milborn. Fortbildung ist, glaube ich, eine Forderung der Stunde, meine Vorrednerin hat das auch gerade gesagt. Ich glaube, was Medienökonominnen und Businessökonominnen generell sagen, die einzelnen JournalistInnen müssen mehr Innovationswillen zeigen, mehr Unternehmensgeist. Ich habe übrigens beim Herkommen gesehen, dass unten am Haus der Industrie groß plakatiert ist: Innovation braucht Bildung.

Mehr Dialog mit Publikum und Zielgruppen. Diese Konzeption haben wir auch versucht bei der Konzeption des FJUM anzuwenden, wir sind sehr schmal von der Infrastruktur, arbeiten sehr viel in Netzwerken, sehr viel in Kooperationen und setzen viel auf Dialog. Daher gilt auch: Wenn Sie Wünsche haben, Anregungen, dann schreiben Sie uns einfach eine Mail, posten Sie auf die FB Seite und sagen Sie es uns.

Zwei Punkte: Innovationen annehmen, Technik auch für Frauen und andererseits die journalistischen traditionellen Tugenden nicht vergessen oder vertiefen oder, Sie verzeihen mir, wenn ich ein bisschen unelegant bin, aber einer unserer Vortragenden im nächste Jahr wird Richard Gutjahr sein, einer der A-Blogger in Deutschland und wurde bekannt, weil er das allererste Ipad der Welt in New York gekauft hat und darüber gebloggt hat. Und er sagt: Innovation ist wichtig, Technik ist wichtig aber zuerst: Learn your shit!

### **Chancen für Frauen im Videojournalismus:**

*Prof.<sup>in</sup> (FH) Mag.a art. Rosa von Suess*, FH St. Pölten, Institut für Medienproduktion:

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

Ich bin Dozentin an der FH St. Pölten. Ich leite auch den Lehrgang Videojournalismus. Unsere Studierenden haben zwar ein technisches Studium, sind aber durchwegs gemischt. Wir haben nicht diese Zahlen wie an der TU. Wir haben wirklich Halbe-Halbe. Es sind hier auch unsere Studierenden, die hier Beiträge machen, und sich probieren. Ich habe aktuelle Daten aus einem Forschungsprojekt, die ich gerne präsentieren möchte. Das Projekt ist an der FH St. Pölten, das ich mit jungen ForscherInnen mache, wir entwickeln ein neues Fernsehformat zum Thema „Digitale Konturen und Medientechnologien“. Bevor wir angefangen haben damit, haben wir geschaut: Was ist da, wie wird Forschung präsentiert? Wir haben alle fernsehpublizistischen Wissensformate zunächst recherchiert und zwei Wochen lang gescreent und aufgenommen, haben dreißig in der Stichprobe.

Gehen wir zur Genderanalyse: Sprechzeit in den Medien. In den festgestellten 27 Formaten haben wir Moderation, Off-Text, ExpertInnen und Sprechzeit ausgewertet und kommen dazu, dass Moderation zu 56% von Männern moderiert wird. Sehr wichtig ist die Off-Stimme: Hier haben wir 76% Männerstimmen. Nur 24% abwechselnd. Und kein einziges mit ausschließlich weiblicher Stimme.

Interessant ist das Verhältnis von ExpertInnen – in allen hier 40 ausgewählten Sendungen haben wir 84% männliche Experten. Das wiederholt das Klischee, Frauen sind oft im Bild, für die Darstellung da, nicht aber, wenn es aber um Wissen geht.

Für unser Projekt, die Entwicklung eines neuen Formats im On und Off gendergerecht umzusetzen, ist das nicht ganz einfach. Allerdings sind wir an den 13 Drehtagen oft gefragt worden, warum hier nur Frauen dabei sind. Eine Äußerung war, ob wir auf eine Modenschau gehen. Das ist nur ein Punkt, den ich zeigen wollte. Mein Hauptforschungsteil ist die Gestaltung. Das Format ist in der Schnittphase und heißt „Tacked“.

### **Chancen für Frauen im New Media Journalismus:**

*Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Wasserbauer*, Kuratorium für Journalistenausbildung, Salzburg:

Mein Thema ist „New Media“, also kümmere ich mich um die Zukunft. Was Journalismus in Zukunft braucht? Das beste Handwerk, das wir zur Verfügung haben: Technisches Verständnis und gesellschaftliche Relevanz ist meine Quintessenz. Wo können Frauen hier Punkten? Natürlich hilft es, sich technisch auszurüsten, sensibel bleiben für Phänomene. Weiterbildung heißt für mich Talentförderung und hat für mich keinen Sinn, wenn ich nichts kann. Das heißt auch nicht Mangel ausgleichen oder Schwächen ausgleichen, sondern es hat nur dann Sinn, wenn ich weiß wo bin ich, was kann ich gut – und dann zu sehen, wo kann ich mich weiterentwickeln. Ich denke nur so macht Weiterbildung Sinn und so verstehe ich das auch, so machen wir das auch. Wir machen Weiterbildungen für JournalistInnen. Bei uns sind die Gewerkschaft und die Herausgeber dabei, ganz klassisch österreichisch, wie man es nicht mehr oft findet. Funktioniert hervorragend!

Was kann ich Ihnen konkret anbieten: In einer guten Woche, am 18. November ist eine Kongressveranstaltung „Journalismuslabor“, da geht es um die technische Seite im Journalismus. Daten Journalismus, Positionierung in Social Networks, Branding in Social Networks und wie kann ich hier mein Profil schärfen?

Schreiben unter Druck, da geht es um den Schreibprozess, wie komme ich schneller und leichter und effizienter zu Texten und Pressefotos, hier geht es auch um Zusatzqualifikationen. Dann gute Geschichten verkaufen, wie steigt man hier ein. Ebenso ein Thema:

## **Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011**

Führungsfrauen in den Medien. Wir haben auch einen New Media- und Videojournalismus Lehrgang... also viele interessante Angebote.

**08 Podiumsdiskussion „Alles ist möglich“**

*Wer hätte vor einigen Jahren gedacht, dass DIESE Frauenkarrieren möglich sind? – Einzelfälle oder Trend? – Strategieempfehlungen von Frauen in Männerdomänen.*

**Begrüßung**

von Kongressinitiatorin *BM a.D. Maria Rauch-Kallat*:

Herzlich willkommen zur Abendveranstaltung des Journalistinnenkongresses. Ich freue mich, dass viele dazu gekommen sind. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, mich bei der Sandra Baiertl vom Kurier, die heute die MedienLÖWIN gewonnen hat, zu bedanken, zu bedanken bei den Organisatorinnen für die Vorbereitung, vor allem auch bei den Sponsorinnen und Sponsoren und bei diesem Haus, und ich freue mich, dass Herr Generalsekretär Mag. Christoph Neumayer hier sitzt. Die IV ist nicht nur Sponsor, sondern auch Wegbegleiter in dieser Frage – obwohl eine Männerbastion - immer offen für Frauenanliegen, und das seit mehr als zwanzig Jahren. Meine erste Frauenveranstaltung habe ich in der Mitte der 80iger Jahre hier abhalten dürfen. Ich darf Ihnen jetzt schon verraten, im nächsten Jahr wird es der 8. November sein. Aber es gehen auch immer wieder Impulse aus von der IV in die Arbeitswelt, die extrem männlich dominiert ist. Der Herr Generalsekretär hat mir heute Nachmittag gestanden, dass er im tiefsten Inneren ein Feminist ist. Ich sage dazu: Was bleibt ihm anderes übrig, bei einer Frau und zwei Töchtern zu Hause? Manche Dinge liegen auf der Hand und es ist klug, wenn man sie sich aneignet.

Nochmal Dank an alle SponsorInnen, ebenso hier an die IV sowie an die Österreichischen Lotterien, es heißt nicht umsonst heute: Alles ist möglich.

Dank vor allem an Sie, die Sie gekommen sind und an alle Referentinnen und Referenten, die unentgeltlich ihre Zeit zur Verfügung stellen. Zwei der Referentinnen sind von weit angereist, Nicola Brüning und Antonia Rados. Wir haben ein sehr interessantes Abendpodium.

**Keynote Nicola Brüning,**

BMW Group/Sprecherin Politik, Leiterin Konzernrepräsentanz Deutschland

Danke für die Einladung. Ich möchte eigentlich nicht nur über BMW und das Unternehmen sprechen, sondern ich möchte den Bogen ein bisschen weiter spannen und über Deutschland sprechen, über Chancen in Deutschland und über Medien in Deutschland, die sich sehr von dem hier unterscheiden, was ich hier heute erlebe.

Ich will mich kurz vorstellen: Ich war 15 Jahre lang Journalistin bei Agence France Press im In- und Ausland, bin dann zu Springer gegangen. Habe Fernsehen gemacht, habe Radio gemacht, und immer im politischen Bereich und die letzten Jahre war ich bei Focus und bin seit 1 ½ Jahren „Industriefrau“ und ich muss ganz ehrlich sagen, bei dieser Europakrise und dem Halbabgang von Berlusconi hätte ich dann doch noch mal gerne zur Feder gegriffen, das hätte ich mir doch gegönnt. Also manchmal ist Gott gerecht. Ich rufe jetzt dann eben meine alten KollegInnen an und feuere sie an.

Auf der einen Seite sehe und höre ich jetzt mehr, weil man mit mir, seit ich nicht mehr Journalistin bin, anders spricht. Mehr als Mensch wahrgenommen, Sponsor, Wissensträger. Als Journalistin merkt man ja, wenn ein Vorstandsvorsitzender mit einem spricht, wägt er die Worte ab und man muss dann noch mal abgleichen lassen... Jetzt sitze ich in so einem Kreis

und die reden und reden und ich denke mir: Hach, jetzt müsstest du Journalistin sein! Zurück zu meiner neuen Profession, BMW – Freude am Fahren, sehr männliche Marke. Ich habe das schon erzählt als wir uns kennen gelernt haben, ich habe da vor drei Jahren angefangen, das Büro gab es damals noch nicht und es gab auch keine Sekretärin. Dennoch wartete man darauf, DEN neuen BMW Repräsentanten kennenzulernen. Das heißt, dass ich aus dem Büro raus musste, um die Besucher am Aufzug abzuholen. Dann kamen die mir entgegen, schüttelten mir die Hand und warteten darauf, welche männliche Erscheinung aus dem Chefbüro wohl auf sie zukommen würde, denn es war absolut unvorstellbar, dass eine Frau einen Automobilkonzern in Berlin repräsentiert. Ich bin auch immer noch die einzige. Das zweite, was ich gelernt habe, nie einen schwarzen Anzug und eine weiße Bluse zu tragen, weil: „Gibt's noch Kaffee?“, wenn man als einzige Frau sich unter vielen Männern bewegt, - und ich habe gelernt, nie neben der Garderobe zu stehen. Das war meine dritte Erkenntnis innerhalb von 14 Tagen. Man steht da, ein Gast kommt an, gibt einem den Mantel. Freundlich wie wir ja sind, nimmt man den Mantel an, weil man denkt, der sucht noch was..., dann kommt der nächste und legt den Mantel drüber und plötzlich steht man da als Chef, ist dieser Rolle vielleicht noch gar nicht so gewachsen, und hat zwei Mäntel in der Hand und denkt sich: Was machst denn jetzt? Sieht doch blöde aus!

Also das musste ich alles lernen und dann kam meine Sekretärin und hat mich, da sie schon sieben Chefs hatte und das alles schon wusste, entsprechend geschützt. Sie hat mir sehr geholfen.

Jetzt reden wir über Zahlen. Im vergangenen Jahr waren in den 330 größten börsennotierten Unternehmen 9,1% der Aufsichtsratsmitglieder weiblich. Die meisten davon gelangten auf der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat. Auf der Kapitaleseite liegt dieser Anteil schon seit Anbeginn der menschlichen Rechnungen zwischen 3-4%. 80% der Unternehmen haben kein weibliches Aufsichtsratsmitglied.

Bei den Vorständen, wo gefördert werden könnte, sind nur 28 von 1046 Vorstandsposten weiblich. Das sind ungefähr 2,8%.

7, 6% der Unternehmen, auch BMW, haben gar keine Frau im Vorstand, auch in nächster Zeit werden nur Herren nachbesetzt. Das schlimmste daran ist, dass in Unternehmen, die teilweise der BRD gehören, es bis vor kurzem auch keine Frau gab.

Also man geht in der Politik nicht unbedingt mit gutem Beispiel voran. Frau von der Leyen, eine wirklich sehr integere Frau, hat jetzt erstmals als Arbeitsministerin eine weibliche Staatssekretärin ernannt. Das ist schon was.

Bei den Journalistinnen sieht es nicht so anders aus.

Man sollte ja meinen, dass in einem Land, das von einer Bundeskanzlerin regiert wird, sich was ändert – dem ist leider nicht so. Es wird viel darüber gesprochen und wir haben seit Jahren Frauenförderung, etc., getan hat sich aber nichts. Das hat nichts damit zu tun, dass die Industrie laut aufgeschrien hätte gegen die Frauenquote, oder dass die Gesellschaft sich gewehrt hat, es war einfach nicht Thema.

Herr Schröder hat das damals mit „Gedöns“ abgetan, und das ist es lange Zeit geblieben. Selbst bei dieser Regierung, Schwarz-Gelb, tut sich nicht besonders viel. Und wenn Sie sehen, dass wir drei Ministerinnen haben, die im Grunde genommen für Frauenförderung zuständig sind: Auch die haben es nicht fertig gebracht, was Vernünftiges vorzulegen. Es gibt dieses Verständnis für Frauenförderung jetzt schon, auch in der Industrie, nur leider können sich die drei Ministerinnen nicht über den Weg einigen, den man in Deutschland zur Frauenförderung gehen soll. Das heißt, das alles was Sie hier in Österreich vielleicht

mitkriegen von dem „Zickenkrieg“ im Parlament, es den Frauen wenig nützt. Eine Frauenquote in der Politik gibt es also nicht. Das heißt aber auch, dass die Unternehmen sich einen sanften politischen Druck ja auch mal beugen könnten, denn letztendlich ist die Industrie ja auf das Wohlwollen der Politik angewiesen. Dieser politische Druck findet aber nicht so statt, dass die sich bewegen.

Wie gesagt eine Frauenquote ist sicherlich nicht das, was die wollen, auch BMW möchte das nicht. Ob es hilft, will ich nicht diskutieren, aber es ist sicher nicht das alleinige Hilfsmittel. Dann kann man schauen, wie es auch in Norwegen ist, für den Aufsichtsrat zukaufen, und unten drunter tut sich nichts. Was wir brauchen in den Unternehmen, sind Pipelines, die unten anfangen und bis ganz hinauf gehen. Das sind Pipelines, die speziell weibliche Biographien berücksichtigen. Wenn Sie heutzutage in ein Unternehmen gehen, mit 27 nach dem Studium, dann machen Sie die ersten drei Jahre so etwas wie Kopierdienste, etc. Man schaut, ob Sie etwas können. Und dann werden Sie möglicherweise gefördert und gehen in die verschiedenen Ressorts rein. Bei uns ist das „Entwicklung“ oder „Personal“. Und dort sieht man, wie Sie sich entwickeln. Und dort sieht man im Grunde die Möglichkeit der Karriere zwischen dem 30sten und dem 45sten Lebensjahr. Das sind genau die 15 Jahre, die Sie und ich und viele Frauen, wenn sie Kinder haben, nicht am Platz sind. Das heißt, wir verpassen dadurch immer den nächsten Sprung. Und die Beförderungsstrukturen in deutschen Unternehmen, bei BMW, bei Siemens – ich kenne sie alle! – sie sind abgestimmt auf männliche Biographien. Auf „immer da“, von morgens bis abends keine Auszeit und wenn sie noch so kurz ist, und letztendlich auch immer verfügbar in jeder Lebenslage und jeder Situation. Das müsste man ändern. Eine Frau muss nach dem Deutschen Arbeitsrecht ja ohnehin bis zum 67sten Lebensjahr arbeiten. Warum verkürze ich die Förderung auf 15 Jahre, und zwar auf die 15 Jahre, wo alles getan werden muss, auch für Männer? Es muss Lebensläufe geben, die viel löchriger sind. Man könnte ja auch mal eine Frau zur Abteilungsleiterin machen, wenn sie kommt und sagt, ich bin schwanger. Anstatt dass man ihr die Stelle nicht gibt, könnte man ja sagen: Finde ich toll dass Sie schwanger sind, wissen Sie was, Sie sind uns so wertvoll, ich befördere Sie jetzt damit ich weiß, dass Sie wiederkommen. Diese Strukturen sind nicht nur im Business, auch in den Medien. Der große Teil der Studierenden ist weiblich, in den Printredaktionen ist ein großer Teil weiblich. Zum Beispiel beim Spiegel sind 28% Frauen. Die Chefredakteure sind hauptsächlich Männer, sowie beim Fernsehen, und was wirklich bitter ist, ist dass es kaum Frauen gibt, je höher die Etagen sind und auch je älter diese Frauen werden. Eine Fernsehpräsenz in Deutschland über 50 ist kaum möglich. Frauen werden in Deutschland gerne da genommen, wo man sie vorzeigen kann, jung und eloquent. Beim TV gibt es eine Frauenquote von 64%, aber nicht dort, wo wir sie haben wollen. Sondern immer schön mit dem Mikrofon auf den Straßen unterwegs. Eine Nachrichtenmoderatorin über 50 in Deutschland gibt es nicht. Uns fehlen diese Netzwerke. In Deutschland gibt es den Journalistinnenbund, aber das ist mehr so ein Verband. Warum das bei uns in Deutschland oder in Europa nicht so gut klappt? Mag sein, weil wir keine weiblichen Vorbilder haben. Bei Frauen über 45, wen sehen wir da? Auf die Frage habe ich von einer Karriereberaterin die Antwort bekommen, die gäbe es nicht und ich solle doch Bücher lesen von erfolgreichen Frauen. Also ich weiß ja nicht, wie es euch geht, aber wenn ich abends nach Hause komme habe ich keine Lust auf 505 Seiten Angela Merkel oder 606 Seiten Hillary Clinton!

Da bin ich müde oder möchte was mit meinen Kindern machen. Aber es ist wirklich so, wir sehen uns nicht und die jungen Mädchen sehen uns nicht. Das ist möglicherweise auch das



Problem in der Wirtschaft, die jungen Mädchen, die möglicherweise willens sind, Technik zu studieren, die sehen einige Männer, Personalvorstände. Das typische Argument der Industrie ist immer: Wir sind ein technikgetriebenes Unternehmen und wenn es nur 20% Uniabgängerinnen gibt, können wir nicht nachbesetzen. Dann frage ich mich aber, warum unsere Rechtsabteilung nicht zu 70% mit Frauen besetzt ist.

Es sind diese alten Reflexe, aber natürlich auch eine Antwort auf die mangelnde Bereitschaft von Frauen, sich in solche Unternehmen hinein zu bewerben. Das fängt an, wenn Sie Bewerbungsanzeigen aufschlagen. Wenn Sie die Süddeutsche aufschlagen, da springen Ihnen martialische schwarze Lettern entgegen auf die Sie als Frau gar nicht reagieren.

Auf der einen Seite ist es unsere Schuld, dass wir solche Anzeigen gar nicht so bewusst wahrnehmen, diese überblättern, auf der anderen Seite verpassen es Unternehmen so, weibliche Fachkräfte zu bekommen. Da muss sich viel ändern.

Das gängige Argument ist zu sagen, die Frauen rücken sowieso nach, man muss nur warten. Dem steht aber eine Studie unseres Ministeriums entgegen, in der 29% der Führungsmänner davon überzeugt sind, dass die Frauen von alleine nachrücken werden. Für die Unternehmen ist es schon wichtig, sich einen Pool an Frauen anzulegen, aber Sie können heutzutage ein großes, internationales Unternehmen nicht mehr lange als „Brand“ in der Nummer Eins stehen haben, wenn Sie den Diversity-Aspekt missachten. Nicht nur, dass wir in verschiedenen Nationen der Welt, z.B. Südafrika, vorgeschrieben bekommen, wie hoch der Frauenanteil und der Anteil an Schwarzen in Führungspositionen sein muss, es ist auch so, dass sich das gesellschaftliche Bild ändert und man ein rein männliches Unternehmen nicht mehr will. Das ist eine Schädigung des „brands“.

Also es wird mittlerweile eine Frage des Wettbewerbs. Also auch die großen Konzerne kommen an der „Feminisierung“ des Unternehmens nicht mehr vorbei. Aber es hat sich was getan: Die Unternehmen haben sich gesagt, wie müssen was tun, bevor die Politik was tut. Die Ankündigung von der Frau von der Leyen und der Frau Redding aus Brüssel haben die Herren so verschreckt, dass sie sagen „Wir verpflichten uns selber zur Frauenförderung“. Da kann man natürlich sagen, das habt ihr vor zehn Jahren auch schon mal gesagt. Bei mir war es so, dass wir nach fast 14 Tagen die Schublade gefunden haben mit der Selbstverpflichtung, die damals auch der damalige Personalvorstand unterschrieben hat.

Was jetzt in Berlin passiert ist, ist speziell. Jedes Unternehmen hat sich seine Personalstruktur angesehen und sich messbare Ziele gesetzt, die im Jahr 2013, 2014... erreicht werden müssen. Und zwar Frauen in Führungspositionen. Diese Ziele werden auch jährlich gemonitort. Das heißt JournalistInnen können jedes Jahr schauen, hat sich was bewegt. Man könnte auch sagen „name and shame“ ist für sie viel wichtiger! Weil wie lange hält BMW das aus, wenn sie sich immer in den ersten 5 Zeilen eines jedes Charts finden, oder kurz vor dem Ende zu sitzen, weil sie keine Frauen haben?

Was in den Sitzungen, in denen ich dabei war, entscheidend war, das erste Mal konnte ich das Frauenthema dem Vorstand vortragen. Die Vorstände haben über Frauenquote diskutiert.

Dieser leise politische Druck und gesellschaftliche Druck, hat was geändert.

Daher mein Appell an Sie, wenn man so immer wieder darüber schreibt, dann hilft das auch!

Das wird schon gelesen. Ihre Wächterpflicht über das Fortschreiten kann was auslösen!

Um auf BMW zurück zu kommen, wir haben uns da sehr ehrgeizige Ziele gesetzt. Die ehrgeizigen Ziele sind, dass wir bis zum Jahr 2020 Frauen in gehobenen Management Korridoren verdoppelt werden. Wir haben da Ziele festgelegt, und was das wichtigste ist, diese müssen eingehalten werden. Weil das Gehalt ab dem nächsten Jahr von oberen

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

Managern setzt sich aus dem Grundgehalt und der persönlichen Performance zusammen. In diesem Grundgehalt ist jetzt auch Frauenförderung enthalten. Und wer sein Ziel nicht erreicht, der verliert Geld. Was für ein besseres Motiv zur Frauenförderung als das eigene Portemonnaie kann es geben? Also ich finde das sehr geschickt und ich bin auch ganz stolz drauf. Ich habe mir sagen lassen, dass sich seitdem kein Vorstandsmanager oder Personalmanager mehr traut, Jobvorschläge zu geben, ohne mindestens eine Frauenkarte zu haben. Das heißt nicht, dass sie immer genommen wird, aber die suchen diese Frauen jetzt! Es machen nicht alle Unternehmen, aber auch die Deutsche Telekom.

Wir sind bei knappen 8% Frauen zur Zeit, also ist es natürlich auch nicht so schwer, das zu verdoppeln, trotzdem wollen wir das tun und ich denke auch, dass es irgendwann was mit der Vorstandsfrau wird.

Wir haben doch einige Dinge getan, die es leichter machen sollen für Frauen, Karriere zu machen. Es gilt ja auch die Frauen zu fördern, die vielleicht schon vierzig sind, die vielleicht schon da sind, – die muss ich mir mal angucken. Denn es gibt ja Frauen bei BMW, nur hat man sie oft nicht wirklich wahrgenommen. Bei männlich getriebenen Unternehmen ist es ja oft so, dass sie sich sichtbar machen müssen, was ein bisschen schwierig ist. Wir wollten das verändern in dem wir ein Netzwerk gegründet haben, weibliche Führungskräfte, die sich entwickeln wollen zu tatsächlichen Führungskräften. Im Moment haben wir leider nur zwei Frauen, die möglicherweise Vorstand werden könnten. Das ist sehr mager und es reicht nicht. Wir haben ein Cross-Mentoring Programm, wo Frauen von anderen Frauen beraten werden damit sie nicht in die gleichen Fallen laufen. In den ersten Monaten kann man so viel falsch machen, wenn man sich nur zwischen Männern bewegt, das kriegt man nie mehr hin. Ich habe immer gesagt, am besten ist, wenn man gar keinen Coach hat und in ein Unternehmen geht, alle Fehler macht die man machen kann - um dann zu wechseln.

Wir haben aber auch ein Hundert-Tage Coaching Programm. Jede Frau, die jetzt eine gewisse Führungsposition hat, bekommt einen Hundert-Tage Coach. Und zwar jede. Um zu lernen, wie gehe ich um, was sage ich und wann, wie sind diese Rituale? Man muss sich einstweilen noch anpassen und das lernen. Es war allerdings wahnsinnig schwer, diese Führungsfrauen zu finden. Denn um eine Führungsfrau zu fördern, muss man erst einmal Führungsfrauen finden. Die nicht bei Daimler sitzen sondern die verfügbar sind. In dem Moment, wo man welche gebraucht hat, hat man sich gesagt: Aber wir haben ja gar keine. Dann fing eine Suche an, und das wird ein Netzwerk werden und ich denke wir sind da auf einem guten Weg.

Die Veröffentlichung dieses Templates hat bei den Taxen einiges bewegt, ob es dazu reicht, den Leitern eine Quote abzurufen, weiß ich nicht. Es gibt viele gute Gründe für eine Quote und ein paar blöde dagegen. In Deutschland sind wir sicherlich nicht so weit wie hier manches Mal, aber auf einem guten Weg. Kommentieren Sie das auch und berichten Sie darüber! Herzlichen Dank!

Soykan: Vielen Dank! Gleich zu unserem Podium der

### **Podiumsdiskussion „Alles ist möglich“**

Mag.<sup>a</sup> Eva Blimlinger, Rektorin der Akademie der bildenden Künste

Mag.<sup>a</sup> Lydia Ninz, ARBÖ Generalsekretärin

Dr.<sup>in</sup> Antonia Rados, Chefreporterin RTL, Krisenberichterstattung

Mag.<sup>a</sup> Doris Schreckeneder, GF der Stern&Hafferl Verkehrs-GesmbH

Moderation: Karin Strobl, Chefredakteurin Regionalmedien Austria

Strobl:

Wir wollen wissen, wie haben diese Frauen Karriere gemacht? Was für Fehler gibt es? Gleich zur ersten Frage an die Frau Mag.<sup>a</sup> Lydia Ninz, Generalsekretärin des ARBÖ. Der ARBÖ, der viertgrößte Verein mit mehr als einer halben Million Mitglieder, hat in seinen 112 Jahren zum ersten Mal eine Frau an der Spitze und ich möchte wissen, wie ist die Luft da oben? Ist es wirklich so eng?

Ninz:

An Höhenluft bin ich gewöhnt, ich stamme aus den Bergen und bin vom Sternzeichen sozusagen eine alte Ziege, also ich bin eine alte Bergziege. Bei der Luft, da fühl ich mich wohl. Je höher oben, desto besser fühl ich mich.

Strobl:

Du warst ja jahrelang Journalistin, solche Karrieren passieren ja nicht von heute auf morgen. Du bist ja nicht raus aus dem Journalismus und hast gesagt: Ich werde Generalsekretärin des ARBÖ. Entstehen Karrieren aus Zufällen oder ist es Glück?

Ninz:

Ich würde sagen, und das trifft auf mich zu, Chancen nützen. Allerdings muss ich dazu sagen, wenn ich das so Revue passieren lasse, war ich immer gut darauf vorbereitet, Karriere zu machen. Im Journalismus, wo ich Führungsverantwortung hatte, aber ohne Funktion. Z.B. wie wir diesen dieStandard.at gegründet haben, habe ich sie ein Jahr lang geleitet - völlig ohne Kohle, völlig ohne Funktion, einfach nur als „Chefredakteurin“. Ich habe das Wort „Chefkoordinatorin“ erfunden... Da waren wir am Anfang 15 Frauen aus allen Teilen des Standard und es wurde diestandard.at produziert. Da musst du Führungsfunktion zeigen, obwohl du eigentlich diese Funktion nicht hast.

Ich habe diesen Vortrag von Ihnen Frau Brüning, mit viel Spaß verfolgt, ich habe nämlich eine These. Und diese These habe ich auch mit meinem Mann diskutiert, der an der Wirtschaftsuni Change Management lehrt, ich glaube nämlich, dass einen im Journalismus viele Dinge zur Führung hinleiten. Denn wenn wir einen Artikel schreiben, du musst Fakten sofort sondieren, du musst schauen, was stimmt und was nicht, du musst Entscheidungen treffen, was ist wichtig. Wir sind brutal geübt, Entscheidungen zu treffen...

Strobl:

Entschuldige, dass ich dich unterbreche, aber wir haben hier Karrieren unterschiedlichster Art und ich möchte die Frau Rektorin fragen: Sie sind in der österreichischen Geschichte – von 21 – die vierte Rektorin. Haben Sie auch kämpfen müssen? War es Zufall oder fühlen Sie sich als Pionierin?

Blimlinger:

Überhaupt die erste Rektorin hat es vor zwei Jahren gegeben, ich bin die erste Rektorin einer Kunst-Uni in Österreich, also 320 Jahre Akademie. Kämpfen: „Jein“ würde ich sagen. Auch was Zentrales, was in der Keynote erwähnt wurde, dass man sich von den Dingen, die man machen will oder die machen wollte, nicht abbringen lässt. Auch wenn andere sagen, das

wäre aber besser wenn du das so oder so machst. Sondern dass man durchaus mit einem Blick auf eine Karriere, welche auch immer – man ist ja nicht so wie Schröder, der am Tor rüttelt und Bundeskanzler werden will – nicht nur DEN Posten im Auge hat, den man anstrebt. Ich glaube ein zentraler Punkt ist, den Leidenschaften und Vorlieben nachzugehen, die man hat und was glaube ich zentral ist, dort widersprechen, wo es notwendig ist. Nicht vielleicht aus taktischen Gründen den Mund halten. Meine Erfahrung ist: Widerspruch stärkt, Widerspruch fordert Männer heraus und wenn der Widerspruch noch mit Humor und Ironie verpackt ist, ärgert er Männer am meisten. Also Humor und Ironie von Frauen ist, was Männer am meisten trifft. Da kann man viele Gremien erleben wo ich die einzige Frau war im universitären Bereich, ich bin ja dort seit 20 Jahren, also das Argumentieren mit Zahlen, da gibt es ein bisschen eine Diskussion, aber wenn der Humor kommt – dieses Beispiel mit den zwei Mänteln, wenn man die dem nächsten Herren übergeben würde der daher kommt – das sind, denke ich genau die Situationen. Das irritiert Männer am meisten. Auf Wienerisch würde man sagen: Mit einem Schmääh bringt man sie am meisten aus der Ruhe.

### Strobl:

Antonia Rados, Sie haben, kann man so sagen, einen Traumjob. Sie sind seit mehr als 30 Jahren in Krisengebieten unterwegs als TV-Korrespondentin Ein Traumjob bedeutet aber auch Knochenarbeit. Wie haben Sie sich Ihre Nische gesucht? Bewusst gewählt? Welche Strategien haben Sie sich für Ihr Fortkommen zurecht gelegt?

### Rados:

Ich sehe das anders mit Karriere... in meinem Fall was es immer wichtig gewesen, den Männern auf keinen Fall entgegen zu kommen. In meinem Fall war es sehr oft in Konfliktsituationen – im Alltag, wenn alle einer Meinung sind, dann geht's auch mit Schmääh – wenn es aber um etwas geht, wenn man den selben Job möchte wie der Mann, dann ist das eine knallharte Angelegenheit. Da neigen Frauen dazu, erstens nicht einmal die Situation zu erkennen, dass man sich nicht einmal bewusst ist, worum es geht und dass man dann das nimmt, was übrig bleibt. Diese Situation muss man manchmal aggressiver angehen als Frau. Warum? Weil ich auch glaube, dass die Männer sie aggressiv angehen. Ich hab oft Situationen erlebt, wo ich Männer gehabt habe, ich will jetzt keine Namen nennen, aber es war der ORF, wo Männer gewesen sind, die sich ihre Sachen ausgemacht haben. Ich will denen nicht unbedingt unterstellen, dass sie Fronten gegen die Frauen gemacht haben, aber im Grunde war es das. Die sich die Sachen ausgemacht haben, lächeln, ja geh, geht's halt moderieren oder so. Und je weniger sie mir erlaubt haben, was zu tun, desto mehr hat es mich gereizt. Jedes mal, wenn sie gesagt haben: Na also das sind wirklich schwierige Reportagen, die solltest du als Frau auf keinen Fall machen, dann war ich immer sofort die, die sie unbedingt machen wollte. Ich glaube, wenn man irgendetwas machen möchte, wo der Bereich aggressiv ist, ist es wichtig, sich immer wieder die Frage zu stellen: Warum eigentlich nicht? Ich hatte vor einigen Jahren eine amerikanische Kollegin getroffen, da war ich schon über 50 und heulte so vor mich hin, also ich bin jetzt schon über 50 und ich kann ja nicht mit 70 noch in Kriegsgebieten herumlaufen wie schaut denn das aus. Und sie schaute mich an und sagte: Warum eigentlich nicht? Immer wieder diese Frage, ob das der technische Bereich ist, egal was man macht, weil ich glaube, dass das keine Frage der Karriere ist, sondern der persönlichen Befriedigung. Und ob man jetzt Kinder hat oder nicht und wenn es einem Spaß macht Gärtnerin zu sein, dann soll man das machen. Und wenn man Kriegsreporterin werden

will, dann soll man das tun.

Strobl:

Noch eine kurze Zwischenfrage, wie begegnet man Ihnen in den Krisengebieten, die vielleicht patriarchal geprägt sind? Wie begegnen Ihnen die Repräsentanten?

Rados:

Auch das finde ich eine sehr weibliche Frage. Immer zu schauen, was machen denn die anderen und sich dann anzupassen. Dabei wäre die richtige Frage, wie ist es und wie gehe ich damit um - und dann zu schauen, wie die Männer darauf reagieren.

Strobl:

Wie reagieren die Männer?

Rados:

Ich nehme ein konkretes Beispiel, wenn man in arabischen Ländern unterwegs ist, ist man in sehr vielen Konflikten – trägt man das Kopftuch oder nicht? Man weiß, dass die Gesellschaft wahrscheinlich netter reagiert, wenn man es aufhat – aber ich will kein Kopftuch tragen, ich will mich nicht verkleiden. Ich gehe auch nicht als Eskimo herum, wenn ich in Grönland bin. Und deswegen respektiere ich die Kulturen und schreibe niemanden vor, ob sie Kopftuch trägt oder nicht. Aber ich für mich entscheide, dass ich wenn es geht, es nicht trage. Ich habe keine religiösen Gründe, der einzige Grund ist, dass ich finde, ich fühle mich wohler, wenn ich keines trage und kann besser arbeiten, deswegen trage ich es meistens nicht. Und wenn dann Männer auf mich reagieren und mir sagen: Ja, aber das wäre doch so viel besser wenn du das anziehst – dann sage ich immer: Warum eigentlich? Man muss nicht immer reaktiv sein, sich nicht immer in Frage stellen...

Blimlinger:

Nur einen kurzen Einwurf, weil es vielleicht missverständlich war, ich habe nicht gemeint, dass der Schmä und die Ironie die Aggression nehmen – ganz im Gegenteil – der Schmä und die Ironie werden als so aggressiv empfunden, vor allem, wenn vorher schon eine Diskussion ist, wo es genau um Positionierungen geht, Verteilungskämpfe geht, das sind ja eigentlich Camouflage-Diskussionen, wo man so tut als würde man das noch besprechen und eigentlich ist alles schon verteilt – wenn man dann in diese „sachliche Diskussion“ mit Ironie hineingeht, diese Ironie aufdeckt, das empfinden Männer als Todesstoß. Weil sie sind gewohnt, dass Frauen kämpfen, aber wenn das mit einem quasi fast untergriffigen Schmä betont wird, bekommen sie die Panik.

Strobl:

Ich möchte kurz überleiten zu Frau Mag.<sup>a</sup> Schreckenender. Sie sind in einer Verkehrsgesellschaft und haben mir im Vorfeld erzählt, Sie waren die erste Frau in der Geschäftsführung in fünf Generationen. Und jetzt, wenn wir über Reaktionen reden, möchte ich Sie fragen, wie die Reaktionen der Männer waren?

Schreckenender:

Wenn ich da so zugehört habe, muss ich sagen, bei uns im Familienunternehmen Stern und

## Dokumentation des 13. Österreichischen Journalistinnenkongresses – November 2011

Hafferl, das ist eines der größten Verkehrsunternehmen in Österreich, war es immer so, dass ich mit vielen Frauenförderern umgeben war und bin. Mein Vater ist z.B. total begeistert von Frauen, aber von Frauen in Führungspositionen. Er hatte schon immer Frauen unter sich, immer in wichtigen Positionen außer Finanzen. So hat er mich genau so gefordert und gefördert und er wollte immer, dass ich meine Ausbildung mache, obwohl er eher konservativ ist.

### Strobl:

Dann, wenn man zum Aufsichtsrat geht, wie weht dort der Wind? Im familiären Unternehmen ist der Acker ja schon aufbereitet gewesen, aber da waren Sie ja auch Pionierin in Österreich.

### Schreckeneder:

Auch dort hatte ich Glück und einen Frauenförderer. Also ich bin Aufsichtsrätin bei der VKB Bank, die sowieso generell Frauen fördert. Die haben zum Beispiel auch schon das zehnte oder fünfzehnte Mal die Managerin des Jahres gewählt. Angesprochen wurde ich vom Aufsichtsratspräsidenten Rudolf Trauner, ob ich nicht in den Aufsichtsrat möchte. Ich wurde angesprochen.

### Strobl:

Wie wird man angesprochen?

### Schreckeneder:

Ja, man wird angesprochen. Wenn eine Position frei wird, versucht die VKB Bank auch mit Frauen nach zu besetzen. Dr. Haiden, die heute auch hier war, ist auch im Aufsichtsrat. Wir sind drei Frauen im Aufsichtsrat der VKB Bank.

### Strobl:

Sie sind Geschäftsführerin, dadurch bekommt man gewisse Aufmerksamkeit. Lydia Ninz, wurdest du schon gefragt wegen eines Aufsichtsrates?

### Ninz:

Nein, wurde ich noch nicht, aber ich sage sicher nicht nein. Viele von uns sind zufrieden mit dem alten Job. Wie bei uns die interne Ausschreibung war, wer will, soll sich bewerben, habe ich mich nicht die Bohne angesprochen gefühlt. Ich war glücklich in meinem Job, und denke mir, wieso sollte ich das tun? Das entscheidende Motiv war für mich: Dann kriegst irgend jemanden vorgesetzt, der dir auf die ... geht. Das kann auch ein Motiv sein!

Da glaube ich, ist mir all das, was ich in diesen 13 Jahren hier gehört habe, bewusst geworden. Ich habe mir gedacht, so, wenn du das willst, dann gehst du das aber generalstabsmäßig an. Und ich verlass mich auf niemanden. Dann muss ich ein Konzept haben, muss wissen, wie ich mich bewerbe und ich habe beim Auftreten gefeilt, habe mich in ein Kostüm geschmissen, wo ich gut ausschau', habe mich durchgestylt und ich habe auch die Rede, die ich halten musste, eine Woche lang auswendig gelernt. Jedes mal, wenn ich in die Firma gefahren bin, habe ich angefangen, die Rede zu halten. Also ich habe mich auf niemanden verlassen, weil ich wusste, dass mich niemand fördert. Mich hat auch mein Vater gefördert, insofern, dass er Bildung wollte, und dass er uns Kinder völlig gleichwertig behandelt hat in der Ausbildung. Insofern wurde ich auch gefördert. Aber in dem Punkt

müssen wir dann selber rennen.

Dennoch habe ich aber auch versucht, das Netzwerk zu fördern, in dem Umfeld hat mir aber mein Mediennetzwerk indirekt geholfen, durch das Wissen, aber nicht direkt.

### Strobl:

Frau Brüning, Sie haben einen Job um den Sie in Deutschland 15.000 Männer beneiden. Wie gehen Sie mit Neid um?

### Brüning:

Ich beachte ihn gar nicht, weil wenn ich mich damit auseinandersetze, warum die neidisch sind oder warum sie es nicht geschafft haben, dann fange ich ja an, mich selber ständig zu hinterfragen. Das würde mich ja ständig auf den Posten stellen, mach ich das auch richtig? Oder da warten schon 15.000 vor der Tür, die das besser können als ich... Natürlich hab ich mich am Anfang, das kann ich her ehrlich sagen, bevor ich zu BMW kam, war für mich ein Auto ein Ding, das ich morgens aufmache und das loszufahren hatte, wenn ich da einen Schlüssel reinstecke. Das war ein 12 Jahre alter Volvo Kombi. Ich hatte nie Ambitionen, in ein Autounternehmen einzusteigen, weil mich die Produkte bis dato nicht interessierten. Das ist so eine Sache, wenn man dann da rein wechselt, dann hinterfragt man natürlich: Kannst du das jetzt auch? Und dann muss man in diesem Vorstellungsgespräch sagen: Ich habe keine Lust zu wissen, welcher Auspuff an welchem Auto hängt, etc... Das brauch ich nicht wissen, ich soll die Kontakte machen zur Politik, zu Journalisten, damit ich ein Frühwarnsystem bin, Handelskonflikte auffangen kann.

Wenn da ein neuer Elektrogenerator oder sonst was kommt, ich mach ne Veranstaltung bei mir, kommt doch bitte und ich gebe das Thema souverän ab. Ich mache die Einführung und dann kommt der Experte. So hat man auch schnell ne Fangemeinde, weil die wollen alle ganz gerne mal in Berlin was erklären. Und das spricht sich rum und die fragen inzwischen auch schon an, ob sie nicht was erklären dürfen und das finde ich klasse.

Man muss nicht alles können, und man muss seine Grenzen kennen. Was Sie in einem Unternehmen sonst nicht so lernen, ist Verantwortung zu übernehmen, weil es immer Arbeitskreise etc. gibt und ein cc ist ja immer die Abgabe von Verantwortung. Als Journalistin übernehmen Sie jeden Tag Verantwortung, da steht Ihr Name.

### Strobl:

Frau Dr.<sup>in</sup> Rados, Sie sitzen ja in keiner Redaktion so wie ich als Printjournalistin. Wie ist die Kommunikation mit Ihrem Sender, wie entscheiden Sie? Haben Sie Netzwerke, Sie brauchen ja auch immer Informationen?

### Rados:

Ich denke, das eine ist, wie man sich selbst positioniert und wie mit den anderen gearbeitet wird. Die Arbeit mit den KollegInnen ist schwieriger als die tatsächliche Arbeit. Was die Frau Brüning gesagt hat, fand ich sehr wichtig, ob man jetzt Väter hat, die einen fördern oder ob man eine gute Ausbildung hat oder nicht - das Interessante ist ja oft das Neuland. Und da hilft keine Sozialisierung, da muss man umgehen, auch mit den Männern, und da sind Vorbilder wichtig. Ich habe auch immer Vorbilder gesucht, die einem zeigen, in welche Richtung man geht. Das ist ein Schneeballeffekt. Je mehr Frauen in gewissen Positionen sind, desto mehr können sie für andere Frauen machen, als simples Vorbild. Das ist glaube ich sehr, sehr

wichtig.

*Strobl:*

Bei den Rektorinnen, gibt es da einen Austausch?

*Blimlinger:*

Na ja, drei der vier sind seit erstem Oktober Rektorin und wir sehen uns ja sozusagen in der Rektorenkonferenz. Ich habe vor 20 Jahren als Gleichbehandlungsbeauftragte begonnen, so war mein Beginn an der Uni. Wir sind am Abend immer mit den Ordnern nach Hause gegangen mit den Aufsichtsbeschwerden, damit die nicht an die Rektoren gehen. Das war vor 20 Jahren, da hat sich Gott sei Dank etwas geändert. Aber ich würde auch davor warnen in einem Setting von 21 Rektoren, natürlich gibt es da Verständigung unter den Rektorinnen, aber da gibt es auch große Gegensätze. Und ich bin immer, und habe das auch immer wieder gesagt, jemand, der nicht der Meinung ist, dass es so was wie eine Zwangssolidarität geben muss.

Wir haben Einladungen, wo wir vier „die vier Rektorinnen“ sind, und ich habe schon gesagt, ich komme mir vor, wie die drei Tenöre. Das kann es nicht sein, wir haben inhaltlich unterschiedliche Positionen. Es muss aber auch erlaubt sein, nicht einer Meinung zu sein. Die Frau Brüning hat das angesprochen, Zickenkrieg, auf das soll man sich nicht einlassen. Zur Vorbildgeschichte: Mir persönlich war das nie eine Sicht auf die Welt, wer ist mein Vorbild. Ich bin eigentlich Historikerin und habe mich immer wieder mit Figuren aus der Geschichte beschäftigt, auch im Sinne einer feministischen Frauenforschung, auch Figuren aus unterschiedlichen Feldern, nicht im Sinne des Vorbildes, sondern was die sich ermöglicht haben. Durchschnittliche Biographien, aber einfach das, wie handelt man sein Leben. In Gesprächskreisen mit Pensionisten habe ich zum Beispiel am meisten gelernt.

*Ninz:*

Vorbild kann man so sehen oder auch anders, auch die Organisation braucht ein Vorbild, ich hatte in der Organisation eine Frau, die anerkannt war. Ich bin die Chefin des ARBÖ und ich habe neun Landeschefs. Eine davon war schon Chefin im Burgenland, Gabi Rittenbacher, sie hat eine tolle Performance hingelegt, da hat die Leistung einer Frau mir indirekt total genützt. Wir haben jetzt eine zweite Frau, die 34-jährige Nina Hinteregger, die Vorarlberg lenkt. Da war nicht ich die treibende Kraft, sondern die Männer in diesem Land. Zu sehen, dass Frauen ihren Job machen und den Weg bereiten. Also eines muss ich noch sagen, wenn 30% Frauen in einem Gremium sind, dann geht alles anders. Ich kann euch sagen, das ist wirklich so. Wir sitzen beide (die Frau Blimlinger und ich) im Publikumsrat des ORF und da sind wir einige Frauen und so mühsam dieses Gremium ist, eines gefällt mit: Wir Frauen treiben da schon was weiter. Dass wir in gewissen Situationen bewusst was für Frauen tun. Ich kann mich erinnern, da war der Trailer von Österreich Drei, der neue Spartenkanal wurde uns vorgeführt und wir haben alle aufgeschrien, keine einzige Frau in diesem Trailer. Da entsteht verstärkt ein Klima, dass das nicht mehr geduldet wird. Schleicht's euch mit diesem Trailer ohne Frauen! Also das wirkt nicht Wunder, aber es ändert sich was.

*Strobl:*

Wir können jetzt ins Publikum gehen.



### Frage an Dr.in Rados:

Wer waren Ihre Vorbilder als Sie jung waren?

### Rados:

Das ist ganz banal, da gab es nicht so viele Frauen, eine war sicher die Oriana Fallaci, einfach weil sie sehr selbstbewusst in einer starken Männerdomäne gearbeitet hat. Ich meine auch mehr so emotionale Vorbilder. Es gibt eine Emotionalität, die einen an andere Frauen bindet. Die muss man zulassen. Im ORF war ich erleichtert, dass eine Person wie die Uschi Stenzel dort war. Die muss es schwer gehabt haben, als erste Frau dort gewesen zu sein.

### Strobl:

Wir sind immer auf der Suche nach Rollenbildern, vielleicht sollte man mehr nach Ressourcen suchen?

### Brüning:

Ich glaube, dass es einfach der Wiedererkennungswert ist. Ich glaube, dass wir uns bei Frauen eher wieder erkennen als bei Männern, das können wir vielleicht adaptieren. Bei einem Mann, den wir sehen und den wir toll finden, können wir viel davon lernen, dann sagt man vielleicht auch, so möchte ich auch sein. Aber ich glaube, der Wiedererkennungswert ist bei Frauen, dass es uns auch emotional berührt.

### Schreckenender:

Ich glaube das Geheimnis liegt darin, dass man einfach den Unterschied zwischen Mann und Frau nutzt.

### Blimlinger:

Ich will das noch mal unterstützen mit der Emotionalität, weil es geht nicht darum, dann dem nachzugehen – Idolen soll man ja nacheifern – aber hier geht es ja oft um emotionale Bewunderung. In den 70-ern war für mich Annemarie Moser-Pröll ein absolutes Idol mit ihrer Schnoddrigkeit.

### Frage:

Es gibt auch Situationen, wenn Männer unterrepräsentiert sind? Haben Sie Erfahrungen damit gemacht haben und wie waren diese?

### Bliminger:

Na klar, Krankenschwestern und Kindergärtnerinnen. Es gibt keinen feminisierten Beruf der gut bezahlt ist.

### Brüning:

Wenn ein Mann in einen feminisierten Bereich kommt, dann ist er gleich der Star. Die kriegen alle Aufmerksamkeit. Die haben's dort eher gut, weil wir sie alle ganz toll finden wenn sie mal ihre Kinder rumschleppen.

### Strobl:

Erfolgsbiographien – könnten Sie sich kurz überlegen, was man vielleicht braucht, um Erfolg zu haben?

### Rados:

ich denke was wichtig ist, ist ein Leben à la Carte. Jeder muss sich sein Leben selber zusammenstellen, nie das Leben der anderen leben. Die Originalität ist glaube ich sehr, sehr wichtig. Was zu finden, ist nicht leicht, aber man darf nicht imitieren.

### Bliminger:

Wichtig ist, sich nicht beirren zu lassen, herauszufinden, was man selber will, wie man es will. Sich nicht reinreden lassen. Mich hat hier dieses Angebot der Stilberatung sehr irritiert, das geht mir gegen den Strich. Aber es geht ja auch um so was wie die eigene Originalität und das eigene Wesen letztendlich. Und in dem darf man sich keine Minute oder Sekunde beirren lassen.

### Ninz:

Ich will sagen, was ich fundamental glaube – dass ich irgendwann mal kapiert habe, meine Emotionen habe ich, zu denen muss ich stehen, die lass ich mir nicht nehmen aber ich zeige sie nicht. Ich bin am Markt, ich bin nicht daheim. Das muss ich kapieren. Also wenn ich in der Arbeit bin und es ist da was, es demütigt mich jemand oder sonst was, da habe ich mir oft gedacht: Dieser Typ ist mir zu minder, wegen dem Trottel reg ich mich sicher nicht auf. Aber das habe ich lernen müssen! Weil früher in der Redaktion war ich immer die erste, die gleich rausgeschossen hat und gefragt hat und hinterfragt... Dass ich dabei mich selber fertig mache, meine Emotionen muss ich im Griff haben und nicht verschwenden an Leute, die es nicht verdienen.

### Schreckeneder:

Also ich sag's ganz kurz: Erfolg erfolgt, wenn du dir folgst.

### Brüning:

Also mehrere Dinge: Man muss ihn wirklich wollen, und man muss auch wissen, dass Erfolg nicht geschenkt wird. Man muss auf Dinge verzichten. Wenn hier von 50, 60 Wochenstunden die Rede ist, dann sage ich: Toll, das nehme ich sofort. Aber Samstage oder Sonntage, die sind einfach nicht drinnen. Mann muss sich da nicht vorher überlegen, wie krieg ich das hin, man rutscht da rein. Aber man muss es wirklich wollen und man kann nicht rumstehen und jammern. Man muss nicht hartherzig werden, man muss schon noch zum normalen Leben zurück. Jede Aldi Kassiererin muss abends um halb 8 die Kasse nachrechnen im Sechs-Augen-Prinzip und das muss stimmen. Die übernimmt genau so viel Verantwortung wie wir. Deren Job ist auch schwer, man muss sich selber daran erinnern. Das gelingt gut mit Familie und Freunden. Wenn man abends nach Hause kommt und die Kinder haben gemeckert, weil kein Apfelsaft da war, da kann ich dreimal Gerhard Schröder interviewt haben, das hat die gar nicht interessiert – das bringt einen auf den Boden zurück und hält einen unabhängig. Dass der Kopf frei bleibt. Männer können besser abschalten als wir. Sachlicher werden lernen, unabhängig bleiben ist ganz wichtig.