

1.2 Bewegung im Beruf

Die Arbeitsabläufe in den Redaktionen haben sich aufgrund der zuvor beschriebenen grundlegenden Wandlungsprozesse erheblich verändert. Die Anforderungen, die an Journalisten gestellt werden, lassen sich heute kaum mehr nur mit den klassischen journalistischen Basiskompetenzen erfüllen.

»Im Journalismus des 20. Jahrhunderts gab es noch separate Aufgaben und Metiers, unterschiedliche Arten, eine ›Story‹ zu entwickeln und spezifische Arbeitsweisen für jeden einzelnen Bereich. Man ist entweder ein Pressejournalist oder ein Radioproduzent oder arbeitet beim Fernsehen ... Die digitale Revolution hat begonnen, dies alles zu verändern. Verlagshäuser werden horizontal und vertikal zusammengeschlossen: Dieselbe Story kann in gedruckter Form, als Radioprogramm oder als Fernsehshow gebracht werden.« (Paukens u. a. 2006, S. 9)

Es liegt nahe, in dieser Situation den journalistischen Alleskönner zu fordern, den Generalisten, der die Fähigkeit hat, Print, Audio und Video gleichermaßen gut zu bedienen und multimedial zu präsentieren. Am Beispiel des Vorarlberger Medienhauses, das seit Mitte der 90er Jahre konsequent zu einem sogenannten integrierten Medienhaus entwickelt worden ist, lässt sich eine gravierende Veränderung des Anforderungsprofils verdeutlichen. Heute gehören neben dem Hauptblatt, den »Vorarlberger Nachrichten«, weitere Zeitungstitel dazu. Im eigenständigen Unternehmensbereich Teleport werden die elektronischen Medienaktivitäten organisiert: Vorarlberg Online, Vienna Online, der Radiosender Antenne Vorarlberg sowie der Telekommunikationsdienst 1036hallo. Bei Vorarlberg Online sind Online-Reporter im Einsatz, die vorwiegend Geschichten für das Internet liefern sollen. Sie sind mit Videokameras ausgestattet und sind gehalten, Fotos, Videos und auch O-Töne fürs Radio zu liefern. Diese Journalisten sind zudem mit Laptop, MMS-Handy und UMTS-Card ausgestattet, um eine aktuelle und schnelle Berichterstattung zu garantieren.

So ist eine Entgrenzung¹ einstmals separierter Tätigkeitsbereiche festzustellen: journalistisch-redaktionelle Tätigkeiten sind verknüpft mit programmstrategischen und programmkonzeptionellen Aufgaben; Positionierungs- und Formatfragen müssen in jedes einzelne journalistische Produkt Eingang finden; Programmmarketing und Programmpromotion gehören heute unabdingbar zur Produktion eines konzisen Produkts. Mit der Ausdifferenzierung der Tätigkeiten und der Aufhebung von Grenzen zwischen einzelnen Berufsfeldern ist zugleich eine Ausweitung der Verantwortlichkeit verbunden.

Angesichts der Renditeerwartungen der Investoren, des wachsenden intermediären Konkurrenzdrucks und den sich ausbreitenden Versuchen, redaktionelle Angebote mit Werbebotschaften zu verknüpfen, wird deutlich, dass heute schon eine Vielzahl derjenigen, die sich Journalisten nennen, in der Werbung, in der PR arbeiten oder zugleich Marketingaufgaben übernehmen.

¹Siegfried Weischenberg (Weischenberg u. a. 2006) führte den Begriff der Entgrenzung in die kommunikationswissenschaftliche Debatte ein, um auf Veränderungsprozesse des Journalismus zu weisen. Ohne diese Diskussion aufzunehmen, nutzen wir den Begriff, um Phänomene zu beschreiben, die offensichtlich erheblichen Einfluss auf den Journalistenberuf und die Aus- und Weiterbildung haben.

gen Arbeitsverhältnissen abnimmt. Die Fourth European Working Condition Survey (Eurofound 2006) weist aus, dass sogenannte diskontinuierliche Erwerbsverläufe (Zeiten sozialversicherungspflichtiger Arbeit wechseln mit Zeiten von Arbeitslosigkeit, Selbstständigkeit und Umschulung) europaweit zunehmen werden. Damit ist aber zugleich verbunden, dass in einem Unternehmen erworbene Qualifikationen in einem anderen Unternehmen nicht zwangsläufig nutzbringend sind. Die Notwendigkeit beruflicher und räumlicher Mobilität und Flexibilität erfordert dagegen eine systematische und nachhaltige Weiterbildung, in der Kompetenzen erworben werden, die übergreifend genutzt und anerkannt werden, um beschäftigungsfähig zu sein und zu bleiben.

Seit 2002 wird auf europäischer Ebene im Rahmen des »Bologna Prozess« und »Kopenhagen Prozess« die grenzüberschreitende Transparenz und Mobilität in den Bildungssystemen gefördert.

Für den Bereich der Hochschulen ist dieser Prozess weitgehend abgeschlossen und die Einführung des Leistungspunktesystems sowie vergleichbarer Abschlüsse umgesetzt. Für die berufliche Bildung findet dieser Prozess gerade statt. Es sollen ein Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF – European Qualification Framework) und ein Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training) sowie ein einheitlicher Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen (Europass) entwickelt und etabliert werden.

Das bildungspolitische Ziel, das damit angestrebt wird, besteht darin, den Wert von Qualifikationen festzustellen, um am Arbeitsmarkt, in der Aus- und Weiterbildung und im größeren sozialen Zusammenhang verglichen werden zu können. »Transparenz ist also eine Voraussetzung für die Anerkennung von Lernergebnissen, die zu Qualifikationen führen. Die Erhöhung der Transparenz ist aus folgenden Gründen wichtig:

- Sie erlaubt es jedem Bürger, den relativen Wert von Qualifikationen zu beurteilen.
- Sie ist Voraussetzung und Bedingung für die Übertragung und Akkumulierung von Qualifikationen. Lebenslanges und alle Lebensbereiche umfassendes Lernen setzt voraus, dass die einzelne Person in unterschiedlichen Zusammenhängen, Systemen und Ländern erworbene Qualifikationen kombinieren und darauf aufbauen kann. Mit transparenten Systemen wird es möglich zu beurteilen, wie Qualifikationen verknüpft und/oder kombiniert werden können.
- Arbeitgeber/innen können das Profil, die Inhalte und die Relevanz von Qualifikationen, die der Arbeitsmarkt bietet, besser beurteilen.
- Aus- und Weiterbildungsanbieter/innen können das Profil und die Inhalte ihres eigenen Angebotes mit anderen Anbietern/innen vergleichen – eine wichtige Voraussetzung für die Qualitätssicherung in der allgemeinen und beruflichen Bildung.« (EU 2006, S. 3/4)

Für Anbieter von Weiterbildung ist die Konsequenz daraus, dass sie zur Anerkennung der Abschlüsse und zum Nachweis der vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung einführen. Ein Expertenkreis der Leiter/-innen journalistischer Bildungseinrichtungen in Deutschland hat 2004 Standards für journalistische Aus- und Weiterbildungseinrichtungen erarbeitet.

In dieser Selbstverpflichtung erklären diese Bildungseinrichtungen, dass sie sich verpflichten, Standards hinsichtlich der Information ihrer Teilnehmer/-innen und Kunden u. a. über Geschichte und Tradition ihrer Einrichtung, den Lehrplan, die Kompetenz und Qualifikation der Dozenten und Trainer, den Praxisbezug zum Journalismus, den Maßnahmen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie ihrer Vernetzung durch Publikationen, Untersuchungen und Beteiligung an Fachkongressen mit dem Journalismus zu erfüllen. (vgl. Journalist 2004)

Die Deutsche Hörfunkakademie hat – was die Qualifikation ihrer Dozenten angeht – folgende Standards eingeführt. Von den Dozenten werden diese Kompetenzen erwartet:

- *Fachkompetenz*: langjährige Berufspraxis in den betreffenden Fachbereichen, ggf. durch Auszeichnungen, leitende Positionen, entsprechende Veröffentlichungen oder auch besondere Wirkmächtigkeit in der Medienlandschaft.
- *Methodenkompetenz*: Seminare und Workshops mithilfe variabler, vielfältiger Methoden der Erwachsenenbildung gestalten. Sie wählen den Einsatz von Methoden und Interventionen passend zu Lernphasen und Lernzielen. Dabei legen sie Wert auf eine den jeweiligen Themen angemessene, ausgewogene Theorie-Praxis-Verschränkung.
- *soziale Kompetenz*: Die Dozenten der Deutschen Hörfunkakademie verfügen auf der Basis praktischer Erfahrung über die notwendigen soziologischen und psychologischen Grundkenntnisse über das Lernverhalten von Individuen im Einzel- und Gruppenkontext.
- *Prozesskompetenz*: Das vielfältige Handlungsrepertoire der Dozenten erlaubt ihnen, den Prozess einer Seminarveranstaltung auf allen Ebenen (Inhalte, Procedere, Beziehungen, Individuen) so zu steuern, dass in einem vertrauensvollen Klima die unterschiedlichen Erwartungen und Kenntnisse der Teilnehmenden zum Tragen kommen können.
- *personale Kompetenz*: Von den Dozenten der Deutschen Hörfunkakademie wird erwartet, dass sie sich durch eine gleich bleibend hohe Weiterbildungsbereitschaft in Bezug auf die zuvor genannten Kompetenzen auszeichnen. Sie halten sich in Fach-, Methoden-, sozialer und Prozesskompetenz stets auf dem aktuellen Stand.

Auf europäischer Ebene hat die European Journalism Training Association (EJTA) 2006 in Estland die Tartu Declaration verabschiedet. Darin heißt es: »Members of the European Journalism Training Association educate or train their students/participants from the principle that journalists should serve the public by:

- providing an insight into political, economic, socio-cultural conditions,
- stimulating and strengthening democracy at all levels,
- stimulating and strengthening personal and institutional accountability,
- strengthening the possibilities for citizens to make choices in societal and personal contexts

while:

- feeling responsible for the freedom of expression,
- respecting the integrity of individuals,

- being critical of sources and independent of vested interests,
- using customary ethical standards.« (EJTA 2006)

Auf Basis dieser Tartu Declaration beabsichtigt die EJTA, die Akkreditierung ihrer Mitgliedseinrichtungen durchzuführen und so auf europäischer Ebene einen Ausweis für Excellence zu etablieren.

Die Beschäftigungsstruktur in den Medienunternehmen und die geringe Weiterbildungsteilnahme erfordern ein Weiterbildungskonzept, das in ein fundiertes – auf Leitbildern, Redaktionsstatuten oder »mission statements« basierendes – Personalentwicklungskonzept eingebettet ist. Weiterbildung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie sich an klar formulierten Qualitätszielen orientiert. Weiterbildung als Personalentwicklungsmaßnahme umfasst dann neben externen und internen Seminaren und Workshops eine kontinuierliche Kommunikation, wie etwa Blattkritik, Site-Kritik und Sendungs-Airchecks, die erbrachte Leistungen wertschätzt und Entwicklungspotenziale aufzeigt, wie in Kapitel 2 und 3 exemplarisch gezeigt wird: Eine komplexe, anspruchsvolle Aufgabe – die nur zu bewältigen ist mit Trainern und Dozenten, die sowohl inhaltlich als auch didaktisch gut qualifiziert sind.

Der Anspruch an Medienschaffende wird täglich größer – ihre Ausbildung immer spezialisierter. Die Anforderungen an Aus- und Weiterbildungsangebote steigen und die Anzahl der eingesetzten Trainer und Dozenten nehmen zu. Hinzu kommen Zeit- und Kostendruck, was wiederum heißt, in wenig Zeit effektiv Inhalte zu vermitteln, ohne an Substanz zu verlieren. Wer auf diesem Markt trainiert, schult, Kurse leitet, muss wissen, was er wie, warum, wann tut – vor dem Seminar, während des Seminars und nach dem Seminar. Bildungsangebote konzipieren und durchführen ist eine Managementaufgabe. Seminare vorbereiten und leiten ebenfalls. In den folgenden Kapiteln geht es darum, diese Managementaufgabe und die dazugehörigen Voraussetzungen dezidiert zu beschreiben.