



Newsletter der „Absolventen der Eichstätter Journalistik e. V.“

Symposium zum 60. Geburtstag von Walter Hömberg Frohe Marginalien im Zentrum

Jetzt einmal ganz im Ernst: Es ist schwierig, sehr schwierig. Wird hier über Heiteres ernsthaft geforscht. Oder ernsthafte Forschung heiter betrachtet? Worum geht es eigentlich beim Symposium „Frohe Forschung“ – Humor in den Medien und ihren Wissenschaften? Die zweite Unterzeile der Einladung bringt zumindest etwas Licht ins Dunkel. Eigentlich und im Kern nämlich ging es um einen Jubilar: Walter Hömberg, geboren am 11. August 1944 in Meschede, seit 1988 Inhaber des Lehrstuhls für Journalistik I der Universität Eichstätt.

Warum aber musste es zum 60. ausgerechnet ein Humor-Symposium sein, das sich Hömbergs Assistenten Ralf Hohlfeld und Michael Harnischmacher sowie Ex-Mitarbeiter Klaus Meier ausgedacht haben? Oder, um im Fachbegriff zu bleiben: Ein Symposium zur „Marginalistik“. Ein Blick in das Online-Lexikon *Wikipedia* liefert zumindest vordergründig eine Erklärung: „Der Begriff Marginalistik ist im Zusammenhang mit nur marginal unernsten Wissenschaftssatiren auf den Eichstätter Journalistik-Professor Walter Hömberg zurückzuführen.“

Satire also. Und davon gab es satt. Präsentiert von all den prominenten Kommunikationswissenschaftlern, die sonst ganz ernst in Lehrbüchern und grundlegenden Werken erklären, was sie von den verschiedenen Disziplinen der Kommunikationswissenschaft zu halten und zu wissen haben. Darunter Manfred Rühl, Roland Burkart, Irene Neverla, Winfried Schulz, Wolfgang R. Langenbacher und – mit echtem Stand-Up-Comedy-Talent – Klaus-Dieter Altmeppen. Auch Hömberg-Vorgänger Jürgen Wilke beteiligte sich zusammen mit seiner Frau Ulrike mit einem Vortrag über „Den Professor in der öffentlichen Meinung und in der Kinderliteratur“. Hömbergs Mitherausgeber des „Jahrbuchs für Marginalistik“ Eckart Klaus Rohloff half bei der Definition des Begriffs. Und die ehemaligen und aktuellen Mitarbeiter wagten sich an Grubenhunde und, in Christoph Neubergers Fall, Wandersagen. Die Münchner KW-Lehrstühle waren mit zahlreichen Vortragenden ver-

treten und auch die Studenten kamen, z. B. bei einem Vortrag des Leiters der Ausbildungsredaktion des BR Ludwig Maaßen, auf ihre Kosten. Mehr als zwanzig kurze humorvolle Vorträge, mit/ohne Beamer, Folien, Bildern aus Kinderbüchern und vielem mehr sorgten für eine heitere, gelöste Stimmung.

Allerdings scheitert an eben dieser Fülle auch jeder ordentliche Terminbericht. Hierzu nur soviel: Von bodenständiger Analyse von Bildunterschriften bis hin zu sphärischer Numerologie war verschiedenste Medienanalyse geboten. So wagt es nun sicherlich kein Teilnehmer mehr, daran zu zweifeln, dass die Würfelzahlen in der Spiegel-Titelgeschichte „Zufall“ aus Gründen jenseits unseres kleinen Verstands auf Walter Hömbergs Geburtsdatum und runden Geburtstag hinweisen. Und so mancher unverarbeitete Baustein aus früheren KW-Jahren klickte in die passende Gedächtnislücke, als es wiederholt um Grubenhunde und andere Fakes ging.

Wir erinnern uns: Der Grubenhund, erfunden von einem Herrn namens Arthur Schütz, Österreicher, *Fortsetzung auf Seite 2*

Inhalt

Zweites Seminar für souveränes Auftreten....	3
Der ganz normale Alltag	
Wie ticken Personalabteilungen?	4/5
Exkursion zur Handwerksmesse	5
Absolventen bei „heißer“ Verabschiedung und Vortrag über E-Demokratie	6
Neues aus dem Waisenhaus	6/7
Mentoren-Programm der WFI: Zusammen bringen, was zusammen passt.....	7
Eichstätter in der Welt	
Wo sind sie geblieben?	8

Fortsetzung von Seite 1 „Frohe Marginalien im Zentrum“

was sonst, im Jahre 1911. Eine gefakete Pressemitteilung über ein Erdbeben, das von den Medien brav abgedruckt wurde, inklusive des Satzes: „Völlig unerklärlich ist jedoch die Erscheinung, dass mein im Laboratorium schlafender Grubenhund schon eine halbe Stunde vor Beginn des Bebens auffallende Zeichen größter Unruhe gab.“ Wir erinnern uns ebenfalls: Der Grubenhund ist an und für sich eine Lore im Bergbau und bebt eher selten vor Unruhe – auch vor größeren Beben. Besonders versöhnlich für alle Praktiker und in Fake-Gefahr schwebende Journalisten war in diesem Zusammenhang jedoch das Ergebnis der Diplomarbeit von Andreas Stumpf, die dieser zusammen mit Michael Harnischmacher als „Grubenhund reloaded“ vortrug. Frei formuliert: Das Internet trägt dazu bei, dass solche Grubenhunde weitgehend im Zwinger bleiben. Oder wörtlich: „Das Internet bietet den Journalisten die Möglichkeit, sich in Echtzeit einen Überblick über die Medienlandschaft national wie international zu beschaffen.“ Im Klartext: „Als die SZ online den Diplomarbeit-Fake aufdeckte, war der digitale, moderne Grubenhund

des angeblichen Sex-Gens ‚ISA‘ am Ende.“ Aufgedeckt wurde der Fake in diesem Fall, da die SZ-Re-

Marginalistik

Forschen in der 4. Dimension

Marginalistik ist eine aus humoristisch-satirischer Intention entstandene inter- und transdisziplinäre Wissenschaft, die sich kritisch mit der Formalstruktur wissenschaftlichen Arbeitens und den politisch-soziologischen Rahmenbedingungen institutioneller Forschung und Lehre befasst. Gegenstand marginalistischer Betrachtung sind dabei alle Aspekte wissenschaftlichen Arbeitens jenseits von Forschung und Lehre unter dem Paradigma der „Zentralität des Marginalen“, also der übertriebenen Betonung des rein Formalen und Organisatorischen. Daneben wird auch die formalwissenschaftliche Behandlung randständiger und komischer Themen der Marginalistik zugerechnet, wie etwa: „pränominele Onomastik“ und Studien zur „Rechtsnatur der Strandburg“.

(Quelle: Wikipedia.org und zahlreiche weitere Online-Lexika, sichtlich gut gepflegt von den Mitarbeitern des Lehrstuhls für Journalistik I)

daktion die Registrierungsdaten der Homepage des angeblichen Absenders „Arthur-Schütz-Institut“ überprüfte.

Aber auch sonst behalten alle Teilnehmer den Tag gewiss in guter Erinnerung und das Lächeln in Forschung und Praxis noch etwas auf den Lippen. Oder, um mit André Kudernatschs und Ricky Fuchs' „Bernd, das Brot“-Grimmepreis-Träger aus dem Abendprogramm im Gutmanns zu sprechen: „Schaltet doch endlich ab... Wie ihr wollt nicht abschalten!?“ Na gut, dann lest eben den Newsletter weiter.

Miriam Leunissen-Weigl



Nicht nur am Rande waren neben ehemaligen Studenten auch Hömbergs Weggefährten und Kollegen zur Feier nach Eichstätt gekommen.



Der Jubilar hatte sichtlich Spaß an der etwas anderen Geburtstagsveranstaltung und nahm sowohl Glückwünsche als auch Geschenke freudestrahlend entgegen.

Zweites Seminar für souveränes Auftreten des AEJ

Schlagfertigkeit – in der Ruhe liegt die Kraft

Wozu brauche ich noch Feinde, ich habe doch Kollegen.“ Dieser Spruch ist charakteristisch für die Atmosphère in vielen deutschen Büros. Auseinandersetzungen unter Arbeitskollegen sind an der Tagesordnung und des öfteren fallen dabei Formulierungen, die nicht die feine englische Art sind. Aber wie soll man reagieren, wenn einen der Büro-Nachbar anpflaumt: „Also das, was Sie sich da geleistet haben, war ja wohl das Allerletzte.“ In so einer Situation fehlen den Betroffenen oft die Worte. Journalisten und PR-Leuten geht es da meist nicht besser als allen anderen. Nur ist es bei ihnen besonders peinlich, wenn ihnen nichts mehr einfällt. Denn gemeinhin gehört es zum Fremd- und auch zum Selbstbild von Medienleuten, dass sie selbstsicher, souverän und schlagfertig auftreten.

Unter Umständen ist es aber gar nicht notwendig, dass man auf einen dummen Spruch sofort mit Wor-

dem das erste Schlagfertigkeitstraining im Oktober 2002 durchweg positiv aufgenommen worden war, hatte die Mitgliederversammlung des AEJ im Juli 2003 eine Wiederholung des Seminars beschlossen.

Als Referentin konnte wieder Gabriele ten Hövel verpflichtet werden. Die 51-jahrigere Hamburgerin hat mehrere Jahre als Journalistin bei Print und



Kommunikationstrainerin Gabriele ten Hövel beobachtet das Rollenspiel zweier Seminarteilnehmer; wichtig dabei: der ruhige Blick in die Augen des Gegenübers.

Rundfunk gearbeitet, bevor sie in den Beruf der Kommunikationstrainerin wechselte. Gleich zu Beginn machte sie klar: „Niemand soll glauben, dass er unverwundbar ist. Die Frage ist nur, wie gehe ich mit ungerechtfertigten Angriffen um?“ Die Prinzipien eines souveränen und schlagfertigen Auftretens sind denen der asiatischen Kampfkunst vergleichbar. Das Parieren von Schlägen und das richtige Reagieren auf überraschende verbale Attacken haben viel gemeinsam. Die Grundvoraussetzungen dafür sind Aufmerksamkeit und Präsenz, ein sicherer Stand und die richtige Atmung. Roland Ried

Erinnerung !!!

Außerordentliche Mitgliederversammlung der Eichstätter Journalisten am **Samstag, 27. November 2004, 13.30 bis ca. 16.00 Uhr**, Neue Messe München, Pressezentrum West, 2. Stock.

Dringende Bitte des Vorstands: Bitte unbedingt teilnehmen. Wir müssen die satzungsgemäße Entlastung des Vorstandes für die Jahresrechnung 2003 nachholen, wofür wir beim letzten Mal nicht genügend Leute waren. Derzeit muss dazu mindestens ein Zehntel aller Mitglieder bei Versammlungen anwesend sein (aktuell 13) – sei es für Beschlüsse für Änderungen der Satzung (§ 7 Absatz 3) oder andere Beschlüsse (§ 7 Absatz 4). Der Passus mit den zehn Prozent soll dann am 27. November auch gleich geändert werden !

ten reagiert. In manchen Fällen genügt eine stumme Geste, um dem Gegner den Wind aus den Segeln zu nehmen. Das ist nur eine der Erkenntnisse, die die 15 Teilnehmer des „Schlagfertigkeitstrainings“, das am 31. Januar 2004 im Eichstätter Waisenhaus stattfand, nach dem eintägigen Seminar mit nach Hause nahmen. Der Absolventenverein des Eichstätter Studiengangs Journalistik (AEJ) hatte seine Mitglieder und die Journalistikstudenten gleichberechtigt zu diesem Seminar eingeladen. Die Teilnehmer setzten sich aus fünf AEJ-Mitgliedern und zehn Studenten zusammen. Die Kosten des Seminars wurden zu gleichen Teilen vom AEJ und dem Verein „Das Journal e.V.“ übernommen.

Es war die zweite Veranstaltung dieser Art. Nach-

Impressum

Herausgeber: Vorstand der „Absolventen der Eichstätter Journalistik e. V.“ (verantwortlich)

Redaktion: Miriam Leunissen-Weikl
(leunissen-weikl@mnet-online.de)

Layout: Thorsten Hiller (thorsten.hiller@thak.de)

Erscheinungsweise: ein- bis zweimal jährlich

Redaktionsanschrift:

Eichstätter Intelligenzblatt
c/o Miriam Leunissen-Weikl
Gremertshauer Str. 2
85354 Freising
Telefon 081 61 / 14 40 20

Dr. Bernhard Rosenberger: Der ganz normale Alltag

Wie ticken Personalabteilungen?

Irgendwie hat jeder von uns damit zu tun. – Aber wie ticken Personalabteilungen wirklich? Die Managerin ist stinksauer: Ihr Chef wurde entlassen, zwei „hervorragende Kollegen“ ebenfalls. Die Mannschaft sei „demotiviert“, der Vertrieb zeige „kein Engagement“ mehr, ihre Vorgesetzten seien „abgetaucht“. Man strukturiert um im Staate Deutschland – und vergisst, die Menschen auf die Reise mitzunehmen. Klarheit, Kommunikation, Führung – oftmals hapert es genau daran. Mittendrin stecke ich, der Unternehmensberater für gestaltendes Personalmanagement. Ende 2002 habe ich mich in Wiesbaden mit ROSENBERGER HUMAN RESOURCES selbstständig gemacht – nach fünf Jahren Wissenschaft und nach neun Jahren Management. Mein Job ist es, Unternehmen und Führungskräfte dabei zu unterstützen, systematische Personalstrategien zu entwickeln, umzusetzen und „zu leben“.

Viele Firmen bekennen sich in ihren Hochglanzbroschüren, Neujahrsansprachen und Führungsgrundsätzen gern dazu: „Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital.“ Und das Zusammenspiel dieser Mitarbeiter im Unternehmen wird dann häufig als „unsere einzigartige Unternehmenskultur“ bezeichnet. Dass mit den genannten Slogans nur ein Wunsch und selten die Firmenwirklichkeit beschrieben wird, ahnen hellhörige Geschäftsführer, Führungskräfte und Berater längst: Nur zwölf Prozent aller deutschen Beschäftigten sind einer Gallup-Umfrage zufolge engagiert bei der Arbeit. Dagegen verrichteten 70 Prozent der Deutschen nur „Dienst nach Vorschrift“. 18 Prozent hätten bereits innerlich gekündigt. Dadurch entstehe der deutschen Wirtschaft ein jährlicher Schaden von bis zu 260 Milliarden Euro. Als zentralen Grund für den Frust vieler Beschäftigten führt die Studie den mangelnden Dialog zwischen Mitarbeiter und Chef an.

Ein weiterer Befund aus jüngster Zeit lautet: Grabenkämpfe und Abteilungsdenken durchziehen mittlerweile weite Teile der Unternehmen. Die Folge sei, dass sich Mitarbeiter vor allem mit sich selbst, ihrer Machtposition in der Firma sowie dem unternehmenspolitischen Hickhack beschäftigen – und weniger mit dem gemeinsamen Ziel, ihren Kunden oder dem Markt. Und ein Viertel der deutschen Führungskräfte soll bereits an depressiven Stimmungen, Schlaflosigkeit oder Erschöpfungszuständen leiden. Bringen wir es auf den Punkt: Die „einzigartige Unternehmenskultur“ vieler Unternehmen demotiviert und macht krank. Sie kann einem im wahrsten Sinne des Wortes Angst einjagen.

Was tun? Auch wenn ich mich jetzt wahrschein-

lich dem Verdacht aussetze, Patentrezepte liefern zu wollen, will ich versuchen, in aller Kürze sieben Ansatzpunkte nennen, an denen man eine gute Führungskraft erkennt:

1. Die *Führung* ist klar und ergebnisorientiert und zeichnet sich durch die Merkmale Zuhören, Loslassen und Vorbild im Tun aus. Eine gute Führungskraft kann sowohl auf der Sach- als auch der Beziehungsebene sicher agieren und ist immer ein Stück weit Lehrer, Veränderungspionier und Talententwickler. Was einfach klingt, ist in der Praxis schwer einzulösen. Allein die Tatsache, dass es vielen Führungskräften (nach wie vor) sehr schwer fällt, ein kluges Mitarbeitergespräch zu führen, sollte aufhorchen lassen.

2. Die *Zusammenarbeit* von Mitarbeitern, insbesondere auf der Ebene einzelner Teams, ist durch eine sichtbare Begeisterung für eine Idee und durch ein überragendes Sozialverhalten geprägt. Teams mit Mitgliedern in komplementären Rollen, z. B. als Macher, Koordinator oder Beobachter, sind der eigentliche Klebstoff, der Firmen zusammenhält. Dort wird die Leistungskraft des Individuums mit der Kultur des Unternehmens verschweißt. In Teams sind – im Unterschied zu Arbeitsgruppen – allen Beteiligten der gemeinsame Erfolg und die persönliche Entwicklung ein besonderes Anliegen.

3. *Konflikte* werden nicht verniedlicht oder verschwiegen, sondern als Katalysator für Veränderungen genutzt. Gerade wenn Konflikte offen ausgetragen werden, bringt dies erfolgreiche Teams voran. In dieser Form der Auseinandersetzung werden Energien freigesetzt, die Beziehungen klären und Lösungen in der Sache anbahnen.

4. Das Unausgesprochene ist das, was wirklich zählt: Daher findet in guten Unternehmenskulturen ein häufiger *Abgleich von Selbst- und Fremdbildern* bei Führungskräften und Mitarbeitern statt. Wir nehmen viel zu häufig an, dass unsere Botschaft auch so verstanden wurde, wie wir sie gemeint haben. Daher ist es geradezu unsere Pflicht, uns immer wieder rückzuversichern, ob wir unser Gegenüber auch richtig verstanden haben. US-Managementberater haben herausgefunden: 90 Prozent aller Leader denken, dass sie Visionen und Inhalte gut kommunizieren können. Nur 30 Prozent aller Mitarbeiter teilen diese Meinung. Sagt dies nicht alles?

5. In erfolgreichen Unternehmen herrscht eine starke *Leistungskultur* vor: „High Performer“ werden in hohem Maße belohnt, von „Low Performern“ trennt man sich konsequent. Dies ist in Deutschland

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von „Der ganz normale Alltag“

angesichts starker Gewerkschaften nicht ganz leicht und schon gar nicht „politisch korrekt“, aber letztlich kann eine klare Loslösung auch für die Betroffenen ein guter Neuanfang sein.

6. In Firmen mit einem guten Miteinander existiert vor allem ein *allgemein verständliches Unternehmensziel*, auf das alle Führungskräfte und Mitarbeiter ausgerichtet sind und dessen Erreichung regelmäßig überprüft wird. Idealerweise wird das Ziel im Unternehmensalltag durch Fakten, Emotionen und Symbole – also auf drei Kommunikationskanälen – immer wieder bekräftigt. Letztlich geht es darum, Mitarbeiter- und Unternehmensziele in Einklang zu bringen.

7. Neben kommerziellen Zielen haben *gemeinnützige Werte* eine hohe Bedeutung für die Unternehmensidentität. Mitarbeiter wollen nicht nur zu Trägern ökonomischer Ziele abgestempelt werden. Sie wollen

auch einen Hauch von „Wir verbessern gemeinsam die Welt“ verspüren. Wem es als Firma gelingt, Werte wie „Freiheit“, „Menschlichkeit“ oder „Umweltschutz“ positiv zu besetzen, der hat gegenüber seiner Konkurrenz einen unschätzbaren Vorteil.

Unternehmenskultur – ein weiches Thema, aber mit überaus harten Auswirkungen. Dass damit (Human-)Kapital vernichtet wird, wird oft nicht erkannt. Vom langfristigen Imageschaden ganz zu schweigen. Lasst mich aber mit einer positiven Nachricht schließen: Die sieben Kriterien einer guten „Unternehmenskultur“ lassen sich definieren, überprüfen, firmenspezifisch anpassen und sogar messen. Dies alles ist nur von einer Sache abhängig – dass die Unternehmensspitze dies wirklich und konsequent will. Denn wie heißt es so schön? Die Treppe wird von oben gekehrt.

Fragen? bro@rosenberger-hr.de



Joachim Schwichtenberg, Redakteur bei der Medienberatung der Wirtschaft GmbH (mbw) in München, erläuterte Engelbert Hopf (links) und Exkursionsinitiator Roland Ried die Computertechnik des Messe-Hörfunkstudios. Die mbw betreute dieses dort im Auftrag der Gesellschaft für Handwerksmessen München. Die mbw ist auch ein guter Tipp für Praktika etc. etwas Abseits des Mainstreams.

Nach der Pressekonferenz beim Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft, dem Informationsaustausch mit dem Pressesprecher der GHM und der Besichtigung des Messe-Hörfunkstudios sowie der Messe selbst die kleine Runde der Exkursionsteilnehmer beim gemütlichen Beisammensein.



Der Pressesprecher der Gesellschaft für Handwerksmessen (GHM), Dr. Ulrich Probst (links), zeigte den AEJ-Exkursionsteilnehmern den Aufnahmeraum des Studios. Dabei lud er den AEJ dazu ein, während der Messe einmal eine eigene Vereinsveranstaltung in den dortigen Räumen durchzuführen. Am Messetag nahmen teil (v.l.): Initiator Roland Ried, Vorsitzender Peter Esser, stellvertretender Vorsitzender Engelbert Hopf und AEJ-Newsletterredakteurin Miriam Leunissen-Weickl.



Junge Absolventen bei „heißer“ Verabschiedung und Vortrag über E-Demokratie „Sieben Frauen und ein Alibimann“

Es war in mehrererlei Hinsicht eine Absolventenverabschiedung der Superlative: Bei über 25 Grad im Schatten erlebten die rund 50 zu Abschlussvortrag und -feier gekommenen neuen Diplom-Journalisten, Eltern und Freunde die wohl buchstäblich heißeste Veranstaltung dieser Art in den letzten Jahren. Selten war vermutlich auch die Dominanz an Absolventinnen so deutlich wie dieses Mal: „Sieben Frauen und ein Alibimann zeigen auch bei uns die klare Tendenz zur Feminisierung des Journalistenberufes“, so Professor Dr. Jan Tonnemacher. Und ebenso selten dürften diese so jung wie im Sommer 2004 gewesen sein. Mit der 23-jährigen Jana von Bergner, die ihr Studium in nur sieben Semestern absolvierte, war wahrscheinlich auch die jüngste Absolventin aller Zeiten – unter den inzwischen genau 323 Eichstätter Journalistik-Abgängern.

Keine Enttäuschung, aber Skepsis kennzeichnete vor der Verabschiedung den Vortrag und die Diskussion über die Frage, ob die E-Demokratie eine Lösung für die Krise der Mediendemokratie sein kann. Der Studiengang hatte dafür den jungen Brüsseler Professor Dr. Leo van Audenhove eingeladen, der Anfang der neunziger Jahre auch einmal kurze Zeit



Jana von Bergner machte bereits nach dem 7. Semester ihr Journalistik-Diplom. Prof. Dr. Jan Tonnemacher überreichte ihr bei der Abschlussfeier im Juli ihr Zeugnis.

in Eichstätt studiert hatte. Nach seiner Erfahrung gibt es grundsätzlich wenige Beweise dafür, dass politisch abgenabelte Bürger in Foren, Chats, Umfragen oder andere Teilnahmemöglichkeiten im Internet einbezogen werden.

Peter Esser

Neues aus dem Waisenhaus

Reformen, Projekte und Personalia

Die AEJ-News-Group-Mitglieder wissen es schon: Der Studiengang nutzt die veränderten politischen Rahmenbedingungen und ändert zum kommenden Sommersemester 2005 das Verfahren zur Studienplatzvergabe. Die kommenden Eichstätter Jungjournalisten erwartet nun ein dreistufiges Auswahlverfahren. Bisher war der Numerus Clausus einzig entscheidendes Kriterium für die Zulassung. Formale Voraussetzung für eine Einladung zum Auswahlverfahren wird nach wie vor das redaktionelle Praktikum bleiben. Hinzu kommen zwei journalistische Arbeitsproben.

Ganz will man sich jedoch vom Numerus Clausus als Schlüsselkriterium nicht verabschieden: Von den Bewerbern werden 50 Kandidaten in Rangfolge ihrer Abiturnote nach Eichstätt eingeladen. An zwei Tagen müssen sie sich dann in einer journalistischen Übung und einem Wissenstest zu aktuellen, historischen und medien-spezifischen Themen bewähren. Den Abschluss bildet ein persönliches Vorstellungsgespräch bei Professoren und Mitarbeitern des Studiengangs. 25 der Bewerber werden dann im

Sommersemester ihre journalistische Ausbildung in Eichstätt beginnen.

Die allgemeinen Mittelkürzungen an den Universitäten haben nun auch in Eichstätt definitiv ihr erstes Opfer gefordert und treffen die Nachbarn im Waisenhaus. Bei der Wahl zwischen Streichung der Mathematik und der Diplom Psychologie hat sich der Senat diesen Sommer dafür entschieden, den Studiengang Psychologie aufzulösen.

Gute Nachrichten kommen vom Lehrstuhl für Journalistik I: Dort gibt es ein DFG-Forschungsprojekt. Die frischgebackene Absolventin Susanne Pypke wird das Projekt zum Thema „Lektor“ als Wissenschaftliche Mitarbeiterin bearbeiten. Erforscht wird der Berufsstand der Lektoren.

Außerdem ist am Lehrstuhl für Journalistik I Renate Hackel-de Latour mit einer halben Stelle aus dem Mutterschutz zurückgekehrt, da ihre Tochter Mareike nun drei Jahre und Sohn Aaron acht Jahre alt ist. Renate Hackel-de Latour und Michael Harnischmacher teilen sich jetzt die Stelle.

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung „Neues aus dem Waisenhaus“

Außerdem gibt es noch eine nette Aktion der Journalistik: Ralf Hohlfeld und Michael Harnischmacher zeigen den kleinsten Journalisten der Stadt im Rahmen des Projektes Kinder-Uni, wie die Nachrichten eigentlich in die Zeitung kommen. Wer mehr zum Thema „Kinder-Uni“ wissen möchte: www.die-kinder-uni.de, Achtung: „Die“ nicht vergessen, ohne „die“ ist es eine Aktion nur der Heidelberger Uni.

Vera Weilermann ist wieder montags und dienstags im Sekretariat des Studiengangs tätig. Ihre Kinder sind jetzt fünf und drei Jahre alt. Sie teilt sich die Stelle mit Steffi Meyerhöfer, die im Mai das erste Mal Mama geworden ist.

Personal-News auch vom Lehrstuhl für Journalistik II: TV-Praxisfrau Martina Petek-Dinges teilt sich ihre Stelle nun nicht mehr mit Heide Guilino, sondern hat eine neue Print-Kollegin bekommen: Kathrin Krauß, geboren 1959 in Hof, ist Münchner Dip.-Journalistin und Absolventin der Deutschen Journalistenschule. Sie kommt vom Donaukurier in Ingolstadt. Kathrin Krauß würde es sehr begrüßen, wenn die Zusammenarbeit mit dem Absolventenverein intensiviert werden könnte. Z. B. könnte sie es sich vorstellen, dass sich Absolventen für Praxisveranstaltungen zur Verfügung stellen.

Michael Harnischmacher, Miriam Leunissen-Weickl

Interview mit Karsten Sausen, Mitglied des Mentoren-Programms der WFI.

Zusammen bringen, was zusammen passt

Herr Sausen, Sie sind Gründungsmitglied des Ingolstädter Mentorenprogramms SAMP. Warum war es Ihnen wichtig, ein Mentorenprogramm anzubieten?

Grundsätzlich gab es drei Motive: Eigene Erfahrungen weitergeben, persönlich den Kontakt zu meiner alten Uni halten und den Zusammenhalt zwischen Alumnis, der Universität und den Studenten stärken. Denn in und nach dem Studium habe ich feststellen können, dass ich viele Dinge falsch eingeschätzt hatte.

Was waren die größten Hürden bei der Gründung von SAMP?

Um sicherzustellen, dass das Programm von Anfang an erfolgreich läuft, war es wichtig, mit gutem Beispiel voranzugehen. Insbesondere der Start eines solchen Programms ist kritisch, da man genügend Teilnehmer auf beiden Seiten – Mentoren und Mentees – braucht. Sobald die ersten Generationen ehemaliger Mentees selbst zu Mentoren avancieren, wird das Programm ein Selbstläufer.

Wieviele Jahre Berufserfahrung braucht ein guter Mentor denn mindestens?

Es gibt keinen typischen Mentee und daher ist es auch schwer einen Stereotypen für einen Mentor zu definieren. Das Problem ist eher: Viele Alumnis denken, dass Sie noch zu unterfahren sind, um einem Mentee Hilfestellung geben zu können. Das ist aber definitiv nicht richtig, denn teilweise sind die jüngeren Mentoren noch viel vertrauter mit der Situation der Mentees und können sich daher eher in deren Lage versetzen.

Was haben Ihre Mentees von Ihnen „gelernt“?

Ich konnte beiden Mentees ausführlich Auskünfte über den Ablauf einer Promotion, die Unterschiede

zwischen Universitäten, dem Timing, Arten der Promotion, Finanzierung, etc. geben. Sie sehen daran schon: Das Ingolstädter Mentoring-Programm ist derzeit ganz klar auf der Ebene Persönlichkeitsentwicklung. Die Schwerpunkte liegen ganz auf der Karriere- und Lebensplanung.

Wie läuft ein Mentoring-Kontakt bei Ihnen ab?

In den beiden oben erwähnten Fällen habe ich mich jeweils zunächst persönlich mit meinem Mentee getroffen um zu erfahren, warum sich die Mentees für mich entschieden haben und was sie sich von mir erhoffen. In diesem Gespräch konnte ich meist schon erste kleine Hinweise geben. Im Anschluss an dieses Gespräch und eine Phase zum Nachdenken hat der Mentee dann seine Erwartungen noch einmal schriftlich festgehalten und mir geschickt. Danach haben wir uns gelegentlich getroffen, gemailt oder telefoniert.

Müssen die Mentoren exakt auf dem Gebiet arbeiten, in das die Mentees einsteigen wollen, damit solch eine Zusammenarbeit Sinn macht?

Das ist sehr wichtig. Nichtsdestotrotz spielen „soft-skills“ im „Matching“-Prozess ebenfalls eine bedeutende Rolle. Daher geben sowohl Mentoren als auch Mentees bei Ihren Profilen persönliche Interessen und Hobbies an.

In Ingolstadt gibt es für Mentees verschiedene Eintrittszeitpunkte in das Programm. An welchem Punkt des Studiums sollte ein Mentoring-Programm ansetzen?

Der Mentee sollte in der Regel nicht viel mehr als 1,5 Jahre vom Studiumsende entfernt sein. Es ist nämlich wichtig, dass der Mentee schon eine etwas konkretere Vorstellung von seinem späteren Beruf hat.

Miriam Leunissen-Weickl

Eichstätt in der Welt

Wo sind sie geblieben?

Ines Treffler (Abschluss 2002) hat soeben ihre neue Stelle als Pressesprecherin der Bayerischen Schlösser- und Seenverwaltung angetreten.

Wenn schon, denn schon: **Markus Geyer** (Abschluss: 1993), Nachrichtenredakteur bei SWR Online in Stuttgart heiratete am Freitag, 13. (!) August seine Freundin Regine. Ob auch termingerecht schwarze Katzen von rechts den Hochzeitszug des Brautpaares kreuzten, ist nicht überliefert.

Vergesst Jurassic-Park! **Franz Leo Graser** (Abschluss 1996) hat von Connect zur Computerzeitung in Stuttgart gewechselt. Er kümmert sich dort um IT-Firmennews und mit großem Vergnügen um nicht wirklich mainstreamverdächtige Recherthemen. Ein Beispiel: Dinosaurier-Simulationen zu wissenschaftlichen Zwecken.

Neue Wege: **Jochen Köhler** (Abschluss 1997) und zuvor CvD bei B.TV, ist derzeit als freier TV-Auslandskorrespondent in der Welt unterwegs.

Dem Stern zum Glanz verhelfen. **Mai Laubis** (Abschluss 2002) ist Schlussredakteurin beim Stern in Hamburg und arbeitet parallel als Freie bei der Tomorrow-Internet AG.

Stephan Ley (Abschluss 2001) hat im März 2001 „Ley – Agentur für Kommunikation & eMarketing“ gegründet. Damit ist er schwerpunktmäßig ins PR-Fach gewechselt.

In die Lehre hat **Dr. Thomas Pleil** (Abschluss 1993) gewechselt. Der ehemalige KU-Pressesprecher

ist an der FH Darmstadt im Studiengang Online-Journalismus Professor für Public Relations. Im Sommersemester hat er die Professur bereits vertreten. Zuvor war Thomas Pleil jeweils fünf Jahre PR-Leiter der Eichstätt Uni und freier PR-Berater. Seinen Spaß an der Lehre hat er bei Lehraufträgen an der KUE und an der Bayerischen Akademie für Werbung und Marketing (BAW) austesten können.

Ralph Bartel (Abschluss 1991) ist wohl Eichstätt's erster Dollar-Milliardär: Während des beginnenden Internet-Booms gründete er in den USA das Reiseportal Travelzoo.com und besitzt mittlerweile ein Vermögen, das auf fast eine Milliarde Dollar taxiert wird. „Der totale Wahnsinn, ganz schön verrückt“, jubelt der ansonsten eher nüchterne Schwabe.

Silke Weber (Abschluss 2003) macht seit September 2003 ein PR-Volontariat in der PR-Abteilung der Nürnberger Versicherungsgruppe (noch bis August 2005) und ist dort vor allem für den Bereich Presse und Unternehmensinformation zuständig.

Hellas forever !? **Volker Sagstetter** (Abschluss 2000) und primär Freier Mitarbeiter beim Bayerischen Rundfunk, verstärkte im August die ARD-Olympia-Online-redaktion (www.olympia.ard.de). Außerdem waren in der neunköpfigen Redaktion auch noch **Sibylle Winter** (ebenfalls Abschluss 2000, SWR Online) und **Wolfram Porr** dabei. Also eine klassische „Eichstätt-Connection“.

Constantin Schulte Strathaus (Abschluss 2002), hat für ein halbes Jahr vertretungsweise die Pressesprecher-Stelle von Thomas Pleil übernommen. Die Entscheidung für die dauerhafte Besetzung der Stelle fällt in den nächsten Wochen.

Noch eine Professur: **Dr. Michael Thiermeyer** (Abschluss 1989) betreibt zwar nach wie vor

die Thiermeyer Unternehmensberatung, ist aber seit Sommersemester 2004 in erster Linie als FH-Professor für Mediengestaltung und Kommunikationsdesign im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik der Fachhochschule Amberg beschäftigt.

Dissertation: **Maria Angela Torres Soler** (Abschlussjahrgang 1994) promovierte im Jahr 2003 mit der Arbeit „Umweltkommunikation in Entwicklungsländern – Perspektiven und Probleme am Beispiel eines Projekts zur Erosionsbekämpfung in Kolumbien“.

Preis-Würdig. **Ulrich Wolf** (Abschluss 1991), stellvertretender Ressortleiter Wirtschaft der Sächsischen Zeitung ist Preisträger des Helmut Schmidt-Journalisten-Preises 2004. In seinem Artikel „Das große Rendite-Dilemma“ setzte er sich mit den Geschäften der Sächsischen Landesbank auseinander und überzeugte damit die Jury. Die Plätze eins und zwei gingen an ein Autorenteam des Stern und die Süddeutsche Zeitung.

Schnuller-News

Da wir Luca von **Ursula Wagner** bereits, wenn auch ohne Name, vermeldet haben, haben wir diesmal drei weitere Schnuller-News verbunden mit einer auch formalen Familiengründung: **Friederike Harzer** hat einen / eine (?) Nachwuchs zur Welt gebracht und ihren Nachnamen in **Gabriel** geändert. Außerdem hat **Heike Hartung** die Hauptstadt und ihre Wohnung am 18. Februar 2004 um einen weiteren Bewohner erweitert: Jurek. Im Haus **Margit und Richard (Rebele-) Auer** gibt es seit vergangenen Herbst als 3. Kind noch eine einjährige Maus. Manchmal werden auch Falschmeldungen oder Enten oder gar Grubenhunde (s. Newsletter 2002) doch noch wahr: **Tanja Nagel** hat sich nach unserer ausführlichen Berichterstattung vermählt.