

Berufsflucht der Journalistinnen?

Geschlechterunterschiede beim Ausstieg aus dem Journalismus

Jana Rick*

Vor dem Hintergrund zunehmend prekärer Arbeitsbedingungen, Benachteiligungen von Journalistinnen und den Sorgen eines Fachkräftemangels im Journalismus nimmt diese Studie die Geschlechterkomponente des Ausstiegs aus dem Journalismus in den Blick. Dabei greift die Studie auf eine Kündigungstheorie zurück und fragt nach Unterschieden in den Ausstiegsgründen von Männern und Frauen im Journalismus. Basis der Untersuchung sind 38 problemzentrierte Interviews mit ehemaligen hauptberuflichen Journalist:innen verschiedener Medien und Anstellungsverhältnisse, 19 davon weiblich. Die Interviews zeigen, dass schlechte Arbeitsbedingungen, die Unvereinbarkeit des Berufs mit der Familie sowie Altersdiskriminierung sowohl Männer als auch Frauen aus dem Beruf treiben. Eine Asymmetrie wird in den Ausstiegsgründen erkennbar, wenn ausschließlich die weiblichen Interviewten von Benachteiligungen in Bezug auf Aufstiegschancen sowie Diskriminierung hinsichtlich ihres Geschlechts berichten. Die Berufsflucht von Journalistinnen kann die Diversität im Journalismus gefährden und dazu führen, dass weibliche Stimmen in der journalistischen Berichterstattung abnehmen. Medienhäuser sollten Maßnahmen ergreifen, um einen Exodus an Journalist:innen zu verhindern und die demokratiefördernde Funktion des Journalismus aufrecht zu erhalten.

Schlüsselwörter: Journalistinnen, Geschlecht, Austritt, Fluktuation, Ungleichheit, Prekarität

The Exodus of Women Journalists?

Exploring Gendered Career Exits

Given increasingly precarious working conditions, persistent gender discrimination, and growing concerns about a shortage of skilled labor in journalism, this study explores gender-specific reasons for leaving the profession. Drawing on turnover theory, it investigates whether and how men and women differ in their motivations for exiting journalism. The analysis is based on 38 problem-centered interviews with former professional journalists from various media outlets and employment backgrounds, including 19 women. The findings indicate that poor working conditions, incompatibility with family life, and age discrimination are cited by both male and female respondents. However, a clear asymmetry emerges: only the female interviewees reported experiences of limited career advancement and gender-based discrimination. The gendered exodus poses a risk to diversity in journalism and may lead to a decline in female representation in media coverage. The study concludes by emphasizing the need for media organizations to implement measures that retain diverse journalistic talent and uphold journalism's democratic function.

Key words: female journalists, gender, exit, turnover, inequality, precarity

1. Einleitung

Aufgrund ökonomischer Herausforderungen zeigen sich in der Medienbranche zunehmend krisenhafte Entwicklungen, die den Journalismus als Berufsfeld erheblich unter Druck setzen (u. a. von Garmissen et al., 2025). Der Journalismus gilt auch in Deutschland zuneh-

* Dr. Jana Rick, Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung, Oettingenstraße 67, 80538 München, Deutschland, Jana.Rick@lmu.de, <https://orcid.org/0000-0002-9310-2828>.

mend als prekärer Beruf, in dem unsichere Arbeitsverhältnisse verbreitet sind (u. a. Rick, 2024; Hanitzsch & Rick, 2021). Die Debatte über den Wandel und die Prekarisierung des Journalismus hat somit eine neue Dimension angenommen, die dem Bild des „Traumberufs“ Journalismus (Greck & Altmeppen, 2012) widerspricht. Infolgedessen wachsen in der Medienpraxis nicht nur Bedenken bezüglich einer sinkenden Attraktivität des Berufsbilds (Borchardt et al., 2019), sondern auch die Sorgen vor einer „Flucht“ von Fachkräften aus dem Berufsfeld (Albrecht & Bühler, 2024; Hechler, 2023), da Journalist:innen in Deutschland aufgrund der unsicheren Arbeitsbedingungen einen Berufswechsel erwägen (Rick, 2023a; Schmidt et al., 2022). Insbesondere unter Journalistinnen scheint die Wechselbereitschaft ausgeprägt zu sein: Untersuchungen zeigen, dass Frauen häufiger als Männer die Absicht äußern, den Journalismus zu verlassen (Rick, 2023a; Reinardy, 2009). Diese Wechselwilligkeit mag auch damit zusammenhängen, dass Journalistinnen häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind (Rick & Lauerer, 2024; von Garmissen et al., 2025) und nach wie vor weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen (Loosen et al., 2023; Rick & Lauerer, 2024; von Garmissen et al., 2025). Auch wenn jüngste Zahlen zeigen, dass der Anteil an Frauen im Journalismus in Deutschland im Zeitvergleich gestiegen ist (von Garmissen et al., 2025), impliziert dieser positiv gedeutete Trend nicht zwangsläufig, dass der Beruf weniger von (Geschlechter-)Ungleichheit geprägt ist.

Bisher gibt es keine Untersuchungen, die das Geschlecht von Journalist:innen und das Phänomen des Ausstiegs aus dem Beruf gemeinsam in den Blick nehmen. Auch eine explizite wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Aussteigerinnen aus dem Journalismus ist bisher rar. Die vorliegende Studie setzt an dieser Forschungslücke an und nimmt die Geschlechterkomponente des Ausstiegs aus dem Journalismus in den Blick: Die Studie untersucht die Ausstiegsgründe von Journalist:innen und geht der Frage nach, inwieweit sich die Ausstiegsgründe von Frauen und Männern im Journalismus unterscheiden. Die Literatur legt nahe, dass der Austritt von Journalistinnen Auswirkungen auf die Diversität in den Redaktionen haben kann, nachdem die Gefahr geäußert wird, dass dadurch weibliche Stimmen in der journalistischen Berichterstattung abnehmen (Carlson & Witt, 2020; Elmore, 2009; Lee & Kim, 2022; von Garmissen et al., 2024). Studien konnten bereits aufzeigen, dass höhere Frauenanteile in Redaktionen dazu führen, dass in Medien mehr Themen behandelt werden, die Frauen betreffen (Shor et al., 2019). Somit hängt die Berufsflucht von Journalistinnen auch mit der Vielfalt der Medieninhalte und damit einem Kernbestandteil des journalistischen Auftrags zusammen.

Die Berufs- und Kündigungsorschung betonen ihre Bedeutung für Unternehmen, da sie wertvolle Erkenntnisse zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung liefern (u. a. Zimmerman et al., 2019). Auch in der Journalismusforschung wird in diesem Zusammenhang betont, es sei „crucial that both journalism educators and newsroom managers understand why women leave newsrooms so they can find ways to retain them“ (Everbach & Flournoy, 2007: 53).

2. Journalistische Ausstiege aus einer arbeitssoziologischen Perspektive: „Eight motivational forces“

Die Studie greift auf eine Kündigungstheorie aus der Arbeitssoziologie zurück und soll damit ein soziologisches Erklärungsmodell für berufliche Entscheidungen von Journalist:innen liefern. Die Wahl einer Kündigungstheorie begründet sich durch die Tatsache, dass einem Berufswechsel in der Regel eine Kündigung vorausgeht und theoretische Erklärungen von Berufswechseln etablierte Kündigungsmodelle heranziehen (Rhodes & Doering, 1983). Unter einem Berufswechsel wird die Aufgabe eines bestimmten Berufs zugunsten eines anderen verstanden (u. a. Rhodes & Doering, 1983), was im journalistischen Kontext bedeutet,

dass Journalist:innen bei einem Ausstieg das Berufsfeld des Journalismus (ausgelöst durch eine Entlassung, Kündigung oder Aufgabe der Freiberuflichkeit) verlassen und in einen anderen Beruf wechseln (siehe auch Helka, 2014).

Die Arbeit von Maertz und Griffeth (2004) bietet einen theoretischen Rahmen zur Erklärung und Systematisierung von acht verschiedenen Motivatoren für Kündigungen. In der folgenden Erläuterung der „eight motivational forces“ werden diese durch die Einbettung in den Forschungsstand in den journalistischen Kontext gesetzt und dabei das Geschlecht als möglicher Einflussfaktor auf berufliche Entscheidungen mitdiskutiert. Dabei sollte beachtet werden, dass die Forces nicht immer trennscharf sind und sich zum Teil auch überschneiden können (Maertz & Griffeth, 2004).

Affective forces (1) stellen seelische oder emotionale Gründe für Kündigungen dar. Diese hängen mit dem psychischen Wohlbefinden der Beschäftigten zusammen; empfindet man positive Gefühle beim Arbeiten, so kommen seltener Kündigungsgedanken auf, als wenn man sich unwohl fühlt (Maertz & Griffeth, 2004: 6790). Negative Emotionen oder Gefühlslagen können im Journalismus beispielsweise mit Belästigungen in Zusammenhang gebracht werden, die gegenüber Journalist:innen zunehmen und mit Gefühlen wie Unwohlsein, Resignation und Entfremdung in Verbindung gebracht werden (Miranda et al., 2023). Dabei zeigt sich, dass insbesondere Frauen von Sexismus und verbalen Belästigungen betroffen sind und unter einer mangelnden Unterstützung der Medienhäuser leiden (Barton & Storm, 2014: 9). In der Schweiz heißt es, Frauen verlassen den Journalismus, „weil der Journalismus ein Sexismusproblem hat“ (Albrecht & Bühler, 2021, o. S.). Von Sexismus-Erfahrungen berichten auch ehemalige Journalist:innen weiterer Studien, wobei insbesondere verbale Belästigung thematisiert wird (Everbach & Flournoy, 2007; Hull, 2024; Mathews et al., 2021). Mit Erfahrungen wie diesen hängt auch zusammen, dass sich Frauen im Journalismus durch eine „männlich geprägte Redaktionskultur“ (von Garmissen et al., 2024: 47) nach wie vor als Minderheit fühlen und aufgrund dessen die Intention verfolgen, den Beruf zu wechseln (u. a. Everbach & Flournoy, 2007; Lee & Kim, 2022). Die Befragten kritisieren unflexible Arbeitszeitmodelle und eine Konkurrenzhaltung (Lee & Kim, 2022) sowie patriarchales Denken (Elmore, 2009).

Emotional aufgeladenen Kündigungen stehen *calculative forces* (2) gegenüber, die von einer rationalen Entscheidung geleitet werden. Dabei stehen durchdachte kognitive Bewertungen und Abschätzungen im Fokus, die in erster Linie in die Zukunft gerichtet sind. Die eigenen Karriereziele stehen dabei im Vordergrund solcher Überlegungen (Maertz & Griffeth, 2004), wobei sich Beschäftigte ihre Vorteile (wie beispielweise eine Gehaltserhöhung) durch einen Wechsel bzw. eine Kündigung erarbeiten. Im Journalismus zeigen sich rationale Wechselgründe durch die Tatsache, dass ein Ausstieg aus dem Beruf häufig finanziell lohnenswert ist. Die unzureichende Bezahlung erweist sich in der internationalen Literatur als zentrales Motiv für einen Berufsausstieg unter Journalist:innen (u. a. Everbach & Flournoy, 2007; Helka, 2014; Schnedler, 2017; Viererbl & Koch, 2021). Gerade freiberufliche Journalist:innen werden aufgrund prekärer Verhältnisse und einer mangelnden Existenzsicherung regelrecht aus dem Beruf verdrängt (u. a. Helka, 2014; Viererbl & Koch, 2021). Der Forschungsstand deutet gleichzeitig aber auch darauf hin, dass sich insbesondere Journalistinnen hinsichtlich der Bezahlung diskriminiert behandelt fühlen, was bei ihnen mit zum Ausstieg führen kann (Everbach & Flournoy, 2007; O'Brien, 2014). Auch in Deutschland verdienen Frauen im Journalismus weniger als Männer – selbst in denselben Positionen (Loosen et al., 2023; Rick & Lauerer, 2024; von Garmissen et al., 2025). Dass diese Diskriminierung zu Frustration und einer Wechselintention führen kann, ist naheliegend. Die Wechselbereitschaft von Journalistinnen erscheint wenig überraschend,

insbesondere vor dem Hintergrund, dass Journalistinnen in Deutschland noch immer seltener in Führungspositionen vertreten sind (Loosen et al., 2023; von Garmissen et al., 2025).

Zu den Motiven, die sowohl rational als auch emotional begründet sind, zählen familiäre Überlegungen beim Berufswechsel. Dabei demonstrieren bisherige Studien zum Journalismus, dass insbesondere Frauen häufig für die Familie den Beruf wechseln (Hardin & Whiteside, 2009; Helka, 2014; Hull, 2024; O'Brien, 2014) und zwar häufiger als Männer (Helka, 2014; Powers & Vera-Zambrano, 2024). In einer Befragung von Percival (2020) verlassen die befragten Männer den Journalismus auch durchschnittlich später als die Frauen, was als Indikator dafür gesehen werden kann, dass Karrieren von Journalisten seltener durch Elternschaft beendet werden als jene von Journalistinnen (Percival, 2020). Diese Annahme steht im Einklang mit der Tatsache, dass auch in Deutschland Journalistinnen häufiger Care-Tätigkeiten nachgehen als ihre männlichen Kollegen (von Garmissen et al., 2024) und öfter aufgrund von familiären Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten (Rick & Lauerer, 2024). Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt sich laut der befragten ehemaligen Journalistinnen insbesondere durch die herausfordernden Arbeitszeiten im Journalismus, die häufig schlecht planbar sind und über die üblichen Arbeitsstunden hinausgehen (Elmore, 2009; Hardin & Whiteside, 2009; Percival, 2020). Gleichzeitig zählt die Mutterschaft und damit zusammenhängende Benachteiligungen zu den strukturellen Ungleichheiten, die von ehemaligen Journalistinnen wahrgenommen werden und Auslöser eines Berufswechsels sein können (Elmore, 2009; O'Brien, 2014; Percival, 2020). Schwangerschaften würden in manchen Redaktionen die Karriere behindern und deswegen sogar zum Teil geheim gehalten (ebd.). Auch die Rückkehr in die Arbeit nach der Elternzeit wird von ehemaligen Journalistinnen als Barriere in der Karriere wahrgenommen (O'Brien, 2014; Percival, 2020). Betrachtet man rationale Kündigungen also im Geschlechtervergleich, deutet der bisherige Forschungsstand darauf hin, dass insbesondere Frauen von „berechnenden“ Faktoren beeinflusst werden, wenn Familienverantwortung im Vordergrund von beruflichen Entscheidungen steht. Dies dürfte dabei vor allem darauf zurückzuführen sein, dass Frauen häufiger Care-Arbeit übernehmen (Destatis, 2024).

Contractual forces (3) beziehen sich auf das subjektive Gefühl einer psychologischen Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen (Maertz & Griffeth, 2004). Im Mittelpunkt steht ein unausgesprochener „psychologischer Vertrag“, der Erwartungen und Pflichten beider Seiten umfasst. Wird dieser als verletzt empfunden, kann ein Schuldgefühl entstehen. Dieses wahrgenommene Verpflichtungsgefühl beeinflusst sowohl den Verbleib als auch den Austritt von Beschäftigten. Überträgt man diese Betrachtung auf den journalistischen Kontext, rückt weniger die Bindung an das Unternehmen in den Fokus, sondern vielmehr die starke Identifizierung, die Journalist:innen für ihren Beruf mitbringen: Journalist:innen arbeiten häufig mit großer Leidenschaft und sehen ihren Beruf mehr als Berufung (Buckow, 2011). Dabei kann die Leidenschaft zum Beruf unabhängig vom Geschlecht als eine bindende Kraft betrachtet werden.

Die vierte Kategorie von Einflussfaktoren bezeichnen Maertz und Griffeth (2004) als *behavioural forces* (4). Diese Motivatoren berücksichtigen sowohl materielle als auch psychologische Kosten, die mit einer Kündigung verbunden sein können. Beschäftigte neigen dazu, Kosten zu vermeiden, weshalb die Frage „What are my costs of quitting this organization?“ (ebd.: 672) oft eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Kündigung spielt. Als Beispiele für materielle Kosten werden der Verlust von Rentenansprüchen oder andere unternehmensspezifische Vorteile genannt. Psychologische Verluste hingegen stehen oft im Zusammenhang mit positiven Gefühlen gegenüber der Organisation. Zusammengefasst heißt es: „Higher costs motivate staying, lower costs mean quitting“ (Maertz & Griffeth, 2004: 669). Auch unter wechselwilligen Journalist:innen konnte bereits eine Kos-

ten-Nutzen-Abwägung beobachtet werden, wobei eine Evaluierung der aktuellen Situation mit möglichen (Ideal-)Bedingungen erfolgt (Setiawati & Thomas, 2024; Vera-Zambrano, 2022).

Alternative forces (5) beziehen sich auf den Einfluss möglicher (potenzieller) alternativer Arbeitsmöglichkeiten. Dabei müssen diese Alternativen nicht zwingend als konkretes Jobangebot vorliegen. Es geht vielmehr um das Gefühl, nach einer Kündigung voraussichtlich eine andere Stelle finden zu können. Beschäftigte streben danach, ein möglichst geringes Risiko bei einer Kündigung einzugehen, während sie gleichzeitig von anderen Jobmöglichkeiten angezogen werden (Maertz & Griffeth, 2004). Die Sicherheit oder Unsicherheit („certainty“) über alternative Arbeitsangebote sowie deren Qualität („quality“) spielen eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung, das Unternehmen zu verlassen oder zu bleiben (Maertz & Griffeth, 2004: 673). Auch Journalist:innen wägen in ihrem Ausstiegsprozess mögliche alternative Stellenmöglichkeiten ab, zum Teil kann ein Stellenangebot auch ein entscheidender Auslöser für einen Berufswechsel sein (Helka, 2014; Viererbl & Koch, 2021). Aus der allgemeinen Berufsforschung geht in diesem Zusammenhang die Erkenntnis hervor, dass in einem Geschlechtervergleich Frauen tendenziell ihre Chancen, berufliche Ziele zu verwirklichen, pessimistischer einschätzen als Männer (Regnet, 2019). In Bezug auf Journalist:innen ist diese Ungleichheit bisher nicht bekannt.

Normative forces (6) entstehen durch Erwartungen, die Beschäftigte von ihrem privaten Umfeld, wie Familie oder Freunde, wahrnehmen (Maertz & Kmitta, 2012). Die Autoren betonen, dass diese externen Einflüsse eine wesentliche Rolle bei beruflichen Entscheidungen spielen können, da berufliche Veränderungen oft auch Auswirkungen auf das Privatleben haben (Maertz & Griffeth, 2004). Die Autoren verdeutlichen zudem, dass die Erwartungen des privaten Umfelds durchaus komplex und widersprüchlich sein können. So könnte der/die Ehepartner:in erwarten, dass man im aktuellen Unternehmen bleibt, während beispielsweise andere Familienmitglieder wünschen, dass man einen Job in ihrer Nähe annimmt. Normative forces basieren somit auf der Vorstellung, dass Beschäftigte ihre beruflichen Entscheidungen oft im Einklang mit den Erwartungen anderer treffen, um diesen gerecht zu werden (Maertz & Griffeth, 2004).

Eng mit diesem Empfinden im Einklang stehen *moralische Gründe (moral forces)*(7). Stehen diese im Vordergrund einer Kündigungsentscheidung, stellen sich Beschäftigte Fragen wie „is quitting the right thing to do?“ (Maertz & Griffeth, 2004: 674). Aus karriereorientierter Sicht gilt häufig die Auffassung, dass ein langfristiger Verbleib in einer Position beruflichen Stillstand bedeuten könnte, weshalb eine Kündigung als Schritt zur Weiterentwicklung gesehen wird. Im Gegensatz dazu wird eine Kündigung als moralisch „falsch“ angesehen, wenn Loyalität und Durchhaltevermögen als ethisch geboten gelten, was die Kündigung als Schwäche oder persönliches Scheitern erscheinen lassen kann (Maertz & Griffeth, 2004). Auf den journalistischen Kontext bezogen zeigen bisherige Studien, dass ein Wechsel vom Journalismus in die Public Relations aufgrund möglicher Rollenkonflikte zum Teil nach wie vor als kritisch betrachtet wird (Kester & Prenger, 2021; Viererbl & Koch, 2021). Dieses vorherrschende Stigma könnte sowohl Journalistinnen als auch Journalisten davon abhalten, beruflich in die Unternehmenskommunikation zu wechseln.

Constituent forces (8) beziehen sich auf die Bindung der Mitarbeitenden zu Kolleg:innen innerhalb der Organisation. Ein starkes „employee attachment“ (Maertz & Griffeth, 2004: 674) kann Kündigungen verhindern, während der Austritt enger Kolleg:innen als Auslöser für den eigenen Austritt dienen kann. Maertz und Kmitta (2012) betonen zudem, dass diese Kräfte auch die emotionale Bindung zu Vorgesetzten umfassen können. Aus der Journalismusforschung ist bekannt, dass Journalist:innen mit der Zusammenarbeit in den Redaktionen bzw. mit dem Verhältnis zu Kolleg:innen in der Regel sehr zufrieden sind (Schwenk,

2006; Weischenberg et al., 2006). Auch das Arbeitsklima wird selten als Ausstiegsgrund unter Journalist:innen deklariert. Somit geraten die „eight forces“ in dieser Hinsicht mit ihrer Erklärungskraft an ihre Grenzen, wenn es darum geht, berufliche Dynamiken im Journalismus zu erfassen. Auch sind aus Literatur der Geschlechter- und Journalismusforschung keine Hinweise hinsichtlich möglicher Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Bindung zu Kolleg:innen oder Vorgesetzten erkennbar.

3. Herleitung der Forschungsfragen

Unabhängig von der Art der Ausstiegsgründe zeigt die bisherige Studienlage, dass Frauen im Journalismus häufiger die Intention verfolgen, den Beruf zu wechseln, als Männer (Rick, 2023a; Reinardy, 2009, 2015). Dabei wird aufgeführt, dass wechselwillige Journalistinnen vor allem darunter leiden, zu wenig Unterstützung in Bezug auf Diskriminierung, Sexismus und Familienvereinbarkeit von Seiten der Medienhäuser zu erhalten (Reinardy, 2009). In Deutschland zeigt sich bei der Abfrage von Wechselgedanken zudem, dass Journalistinnen viermal so häufig wie Männer Geschlechterungleichheiten als Grund angeben, über einen Wechsel nachzudenken (Rick, 2023a). Über die Intention und somit Wechselgedanken hinaus ist ein tatsächlicher Ausstieg aus dem Journalismus ein untererforschtes Phänomen und noch seltener wird der Genderaspekt dabei gezielt in den Blick genommen. Auffällig ist, dass Untersuchungen, die das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Ausstieg aus dem Journalismus untersuchten, ausschließlich Frauen in den Blick nahmen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Studien, die sich explizit mit den Ausstiegsgründen von Journalistinnen beschäftigen, meist ausschließlich spezifische Felder des Journalismus in den Blick nahmen, wie beispielsweise den Rundfunkjournalismus (O'Brien, 2014) oder den Sportjournalismus (Hardin & Whiteside, 2009; Hull, 2024). Dieser Fokus auf eine spezifische Gruppe von Frauen im Journalismus könnte in einer einseitigen Betrachtungsweise resultieren.

Gleichzeitig ist keine Studie bekannt, die explizit die Ausstiege von Männern im Journalismus untersuchte. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus häufig auf bereits etablierten Ungleichheiten im Feld aufbauen und diese als zentralen Ausgangspunkt ihrer Analysen heranziehen. Da Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus bisher also fast ausschließlich das weibliche Geschlecht in den Blick nahmen (Everbach & Flournoy, 2007; Elmore, 2009; Hardin & Whiteside, 2009; O'Brien, 2014), liefern diese eine einseitige Perspektive. Die Einbeziehung beider Geschlechter eröffnet hingegen die Chance, eine differenzierte und umfassende Analyse des Ausstiegs von Journalist:innen zu ermöglichen, die sowohl geschlechterübergreifende als auch geschlechtsspezifische Faktoren berücksichtigt. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden in dieser Studie deswegen ehemalige Journalist:innen beider Geschlechter befragt.

In der vorliegenden Untersuchung wird neben der Erforschung der Ausstiegsgründe von Journalist:innen (FF1) der spezifische Blick auf einen Geschlechtervergleich geweitet (FF2). Schließlich zeigte die Aufarbeitung der Literatur, dass Frauen und Männer im Journalismus zum Teil von unterschiedlichen Ausstiegsgründen berichten.

FF1: Welche Gründe führen dazu, dass Journalist:innen ihren Beruf verlassen?

FF2: Inwieweit unterscheiden sich die Ausstiegsgründe von weiblichen und männlichen Journalist:innen?

4. Methode

4.1 Definition „ehemalige:r Journalist:in“

Im Fokus der Untersuchung stehen ehemalige professionelle Journalist:innen, die mindestens zwei Jahre hauptberuflich im Journalismus tätig waren und diesen in den vergangenen fünf Jahren im Hauptberuf verlassen haben. Angelehnt an die Definition von Weischenberg und Kolleg:innen (2006) werden Journalist:innen in Medienhäusern verortet, die mit journalistischen Aufgaben betraut sind und ihre Inhalte „der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen“ (Weischenberg et al., 2006: 31). Journalist:innen im Hauptberuf beziehen mindestens fünfzig Prozent ihres Einkommens aus einer journalistischen Tätigkeit oder verbringen mindestens fünfzig Prozent ihrer Arbeitszeit mit journalistischer Tätigkeit (Weischenberg et al., 2006). Die Mindestdauer von zwei Jahren Berufserfahrung stellt sicher, dass die Teilnehmenden mehr als nur einen kurzen Zeitraum im Journalismus gearbeitet haben und auf Basis dessen die journalistische Arbeitswelt einschätzen und reflektieren können. Der Ausstiegszeitpunkt bzw. Fünf-Jahres-Zeitraum orientiert sich an facheinschlägiger Literatur (u. a. Hull, 2024).

4.2 Feldzugang und Auswahl der Interviewten

Im Sinne eines explorativen, qualitativen Forschungsdesigns wurden problemzentrierte Interviews nach Witzel geführt, die die Chance bieten, im Sinne einer systematischen Rekonstruktion „Erzählungen von Lebensgeschichten oder erlebten Begebenheiten“ anzuregen (Witzel, 2000, o. S.). Um Interviewpartner:innen zu erreichen, wurde ein mehrstufiges Rekrutierungsverfahren angewandt, nachdem aus dem Forschungsstand bekannt ist, dass der Feldzugang zu Aussteiger:innen herausfordernd ist (u. a. Percival, 2020). Die Generierung der Kontakte zu den Aussteiger:innen wurde deswegen durch eine vorherige Online-Befragung ehemaliger Journalist:innen (Rick, 2025) sichergestellt, bei der die Befragten ihre Kontaktdata für ein Folgegespräch angeben konnten. Für die Untersuchung lief die Rekrutierung über die Mitgliederverzeichnisse der größten Berufsverbände in Deutschland (u. a. DJV, dju in ver.di und Freischreiber), nachdem sich zeigte, dass viele ehemalige Journalist:innen ihre Mitgliedschaft nach einem Berufswechsel nicht kündigten. Zusätzlich wurde über bekannte Berufsziele ehemaliger Journalist:innen rekrutiert, also die Public Relations und Unternehmenskommunikation, aber auch Marketing, Lektorat und die Hochschullehre (ebd.; siehe auch Viererbl & Koch, 2021). XING und LinkedIn gestalteten sich neben den Berufsverbänden und Gewerkschaften als hilfreiche Distributionskanäle, um ehemalige Journalist:innen zu erreichen.

Fast 100 Teilnehmende der Online-Befragung hinterließen ihre E-Mail-Adresse für die Folgestudie, von denen im Sinne des Forschungsinteresses 38 ehemalige Journalist:innen ausgewählt wurden. Bei der Auswahl der Interviewten stand ein möglichst heterogenes Sample hinsichtlich des soziodemografischen (Alter, Geschlecht¹) und beruflichen Hintergrunds (Berufserfahrung, vorherige Tätigkeit/Position und Beschäftigungsform im Journalismus, neuer Beruf) sowie die Merkmale des Ausstiegs (Ausstiegsjahr, Art der Kündigung) im Vordergrund. Es wurden Interviews mit gleich vielen männlichen wie weiblichen ehemaligen Journalist:innen im Alter zwischen 25 und 62 Jahren geführt, deren Ausstiege auf Entlassungen oder Eigenkündigungen basierten, aber zum Teil auch auf einem ausgelaufe-

1 In der Online-Befragung konnten die Befragten ihr Geschlecht angeben (weiblich, männlich, divers), sodass das Design für verschiedene Geschlechter offen war. Angesichts des Erkenntnisinteresses und der geringen Fallzahl in letzterer Gruppe beschränkt sich die Studie jedoch auf das weibliche und männliche Geschlecht.

nen (befristeten) Vertrag. Zudem wurden Gespräche mit ehemaligen Freiberufler:innen geführt. Die Interviewten arbeiteten in unterschiedlichen Positionen (Redakteur:in, Autor:in, Reporter:in, Fotograf:in, Volontär:in, Chefredakteur:in, Auslandskorrespondent:in) und für verschiedene Medien (Tageszeitung, Zeitschrift, TV, Radio, Online-Medium, Nachrichtenagentur) unterschiedlicher Reichweite. Klassische „Seitenwechsler:innen“ in die Pressearbeit (z. B. Pressesprecher:in, Corporate Communications Manager:in) wurden in die Studie mit einbezogen, genauso wie Journalist:innen, die nun außerhalb der Kommunikationsbranche tätig sind (z. B. Reiseleiter:in, Hochzeitsredner:in, Kriminalkommissar:in, Software-Entwickler:in, Erzieher:in)².

4.3 Interviewleitfaden

Die Konstruktion des Leitfadens erfolgte in Orientierung an etablierten Kündigungsmodellen wie das in Kapitel 2 vorgestellte Konzept nach Maertz und Griffeth (2004)³. Zudem flossen Erkenntnisse aus dem journalistischen Forschungsstand (siehe Kapitel 3) mit in die Erstellung des Leitfadens ein, um diese auch im deutschen Kontext zu untersuchen. Nach der Erzählaufrichtung („Erzählen Sie mir bitte, wie es dazu gekommen ist, dass Sie heute nicht mehr hauptberuflich im Journalismus arbeiten.“) folgte ein Frageblock zur Tätigkeit im Journalismus mit der Leitfrage „Wie sah Ihre Arbeit im Journalismus aus?“, wobei die Interviewten darauf eingehen sollten, wie sie zum Journalismus kamen und wie ihre letzte Tätigkeit im Journalismus aussah. Dabei sollten sie auf den beruflichen Alltag, ihre Anstellungsform und das Medium eingehen, bei dem sie zuletzt arbeiteten. Der zweite Frageblock mit der Leitfrage „Was hat dazu geführt, dass Sie Ihren Beruf im Journalismus aufgegeben haben?“ adressierte die Gründe des Ausstiegs. Dabei wurden die Interviewten gebeten, das Hauptausstiegsmotiv genauer zu erläutern, welches sie in der vorangegangenen Online-Befragung angegeben hatten. Für jedes Ausstiegsmotiv wurden hierfür im Leitfaden spezifische Nachfragen aufgeführt. So wurde beispielsweise bei Angabe des Motivs „niedriges Gehalt“ (calculative forces) nachgefragt, wie diese Feststellung gemeint ist, mit welchem Gehalt das eigene verglichen wird und welche Auswirkungen die Bezahlung auf das Privatleben hat. Ebenso wurde nach spezifischen Momenten gefragt, die die Entscheidung, den Beruf zu verlassen, beeinflussten. Der Leitfaden⁴ enthielt keine Fragen zu Geschlechterungleichheiten, um eine offene und unvoreingenommene Perspektive zu gewährleisten. Statt die Interviewten auf ein bestimmtes Thema zu lenken, sollten sie selbst potenzielle Ungleichheiten oder Diskriminierungserfahrungen ansprechen, sofern diese relevant waren. Diese Entscheidung diente einer ergebnisoffenen Untersuchung, bei der geschlechtsspezifische Unterschiede aus den Antworten emergieren sollten, statt durch Vorgaben impliziert zu werden.

2 Auf eine differenzierte Übersicht aller Interviewten unter der Angabe ihrer Merkmale wird aus Anonymisierungsgründen verzichtet.

3 Eine Übersicht zu den zentralen Dimensionen und deren Herleitung befindet sich im Anhang.

4 Der Leitfaden beinhaltete darüber hinaus weitere Frageblöcke zum Prozess des Ausstiegs und dessen (individuellen) Folgen. Diese Themen werden in Rick (2025) ausgewertet und aufgearbeitet. Da sich die vorliegende Publikation auf die Ausstieggründe fokussiert, liegen die beiden weiteren Kategorien hier nicht im Zentrum des Forschungsinteresses. Nichtsdestotrotz werden auch in der vorliegenden Publikation der Prozess des Ausstiegs und mögliche individuelle Folgen zum Teil mit berichtet, sofern diese in direktem Zusammenhang mit den Ausstiegsgründen stehen.

4.4 Ablauf der Interviews und Auswertung

Die problemzentrierten Interviews wurden von Juli bis September 2021 sowie im Dezember 2021 geführt, davon 29 online via Zoom⁵. Die 38 Gespräche lieferten Interviewmaterial von etwa 38 Stunden, die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug etwa eine Stunde (61,5 Minuten). Im Anschluss an die Gespräche wurde ein Postskriptum (Witzel & Reiter, 2022) in Form von Feldnotizen erstellt, die die Interviewsituation, Störungen, Auffälligkeiten und Hintergrundinformationen festhielten. Die Interviews wurden in Anlehnung an Dresing und Pehl (2018) transkribiert und dabei mithilfe von Platzhaltern anonymisiert. Anschließend wurden die Interviews einer strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) unterzogen, wobei eine deduktiv-induktive Kategorienbildung vorgenommen wurde.

5. Ergebnisse

5.1 Ausstiegsgründe von Journalistinnen und Journalisten (FF1)

Über beide Geschlechter hinweg ist in den Interviews erkennbar, dass der Beruf häufig aufgrund einer *Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen* aufgegeben wird. Die in den Gesprächen geschilderten Arbeitsbedingungen hängen dabei in erster Linie mit Sparmaßnahmen in den Medienhäusern zusammen, die sich wiederum aus der digitalen Transformation des Journalismus ergeben (siehe auch Mathews et al., 2021): Die befragten ehemaligen Journalist:innen litten unter der Arbeitsverdichtung und Aufgabenverschiebung in den Redaktionen: „Die letzten drei Jahre war's letztendlich so, je digitaler der Verlag sich ausgerichtet hatte, desto mehr Büroarbeit fiel an im Endeffekt“ (I3, m). Ein ehemaliger Online-Journalist erläutert gleichzeitig: „Ich hatte so was von Null Komma gar keine Lust mehr auf Journalismus, weil das so eine Ausbeutungs-Maschine gewesen ist, am Ende. [...] Ich wollte einfach raus“. (III, m). Zum Gefühl, ausgebeutet worden zu sein, zählt vor allem der häufig aufgeführte Ausstiegsground einer schlechten Bezahlung. Dabei verschwimmen die sogenannten *calculative* und *affective forces* aus der Literatur, wenn emotionale und rationale Gründe zum Ausstieg führen. Die Interviewten erklären, dass ihr damaliges Gehalt im Journalismus nicht im Verhältnis zur hohen Verantwortung in dem Beruf und der hohen Arbeitsbelastung stand. Dabei wird die Bezahlung auch mit anderen Berufen verglichen, wenn beispielsweise eine ehemalige Redakteurin einer Zeitschrift reflektiert: „Ich habe noch weniger verdient als eine Altenpflegerin“ (I33, w). Die Journalist:innen fühlten sich zu Bereichen hingezogen, die ihnen eine bessere Bezahlung und mehr Sicherheit boten (*alternative forces*). Insbesondere ehemalige Freiberufler:innen lebten am Existenzminimum und fühlten sich aufgrund der schlechten Bezahlung regelrecht aus dem Journalismus verdrängt. Harte Worte wählt eine ehemalige Freiberuflerin, die im Alter von 59 Jahren den Journalismus im Hauptberuf verlassen musste, weil sie nicht mehr davon leben konnte:

„In [DEUTSCHE STADT] sterben Künstler auf der Straße, weil sie nicht mehr wissen, [wie sie überleben sollen]. [...]. Die Leute sterben auf der Straße. Ja, einfach weil sie nichts mehr haben. Die müssen kämpfen, dass sie nicht in irgendwelche Obdachlosenunterkünfte müssen.“ (I20, w)

Behavioral forces zeigen sich in den Ausstiegen der Journalist:innen, wenn diese zum Teil sehr strategisch die Vor- und Nachteile für sich abwägen:

„Da macht man so 'ne Pro-Contra-Liste, was sind so die Kriterien. Man gibt seine Freiheit auf, man gibt das ganze journalistische Arbeiten, hinter dem man natürlich total steht, auf, den Redaktionsalltag,

5 Eine Reflexion der Übertragung der problemzentrierten Interviews ins Digitale kann in Rick (2023b) nachgelesen werden.

diese Vielfältigkeit an Themen, die man einfach im Journalismus hat. Aber auf der anderen Seite stand da natürlich, ok, ich habe geregeltere Arbeitszeiten [...].“ (I5)

In Bezug auf die unsicheren Arbeitsbedingungen werden außerdem *psychische Belastungen* als Ausstiegegründe genannt. Die mentale Gesundheit im Journalismus steht derzeit im Fokus fachlicher Diskussionen (u. a. Šimunjak & Menke, 2023), und die vorliegende Studie kann nun aufzeigen, dass die psychische Gesundheit von Journalist:innen auch ein Ausstiegegrund sein kann – bei Männern und Frauen. „Ich wusste, ich gehe gesundheitlich da völlig vor die Hunde“ (I6, w), formuliert es eine 43-jährige ehemalige Ressortleiterin, die nach 22 Jahren in die Unternehmenskommunikation wechselte. Ein ehemaliger Tageszeitungs-Redakteur bekam die Rückmeldung von seiner Familie, „extrem genervt“ von der Arbeit nach Hause zu kommen: „Und dass ich im Endeffekt halt die Belastung von der Arbeit mit nach Hause genommen habe“ (I3, m).

Abweichend vom internationalen Forschungsstand (siehe Kapitel 3) stellt die *Unvereinbarkeit von Beruf und Familie* in dieser Studie einen Ausstiegegrund dar, der sowohl Frauen als auch Männer betrifft. Der Beruf als Journalist:in, der in der Literatur als „kinderfeindlich“ bezeichnet wird (Koch, 2002: 31), ist nur schwer vereinbar mit Sorgeverpflichtungen. Dies verdeutlicht das folgende Zitat eines ehemaligen Redakteurs:

„Also, wenn du um zehn anfängst, dann kannst du halt nicht um fünf nach Hause gehen in der Regel. Das heißt bei [ZEITUNG] waren wir immer bis mindestens 19 Uhr dagesessen. Teilweise auch bis halb acht, acht. Und das ist natürlich schwierig für so ein Familienleben. Weil mir das halt nichts bringt, morgens bis halb zehn Däumchen zu drehen. Da sind die Kinder in der Schule oder Kindergarten und meine Frau ist auch nicht da.“ (I10, m)

Die Herausforderung, den Beruf als Journalist:in mit einer Familie zu vereinbaren, ergibt sich somit vor allem durch die unflexiblen Arbeitszeitmodelle im Journalismus (siehe auch von Gramissen et al., 2024), doch auch die schlechte Bezahlung spielt eine Rolle unter ausgestiegenen Eltern. Insbesondere Ernährer:innen haben Schwierigkeiten, mit ihrem Einkommen die Familie zu finanzieren: „Zwei Kinder, meine Frau zu Hause. Irgendwie musste das Ganze ein bisschen stabiler sein“ (I28, m), fasst es ein ehemaliger Fester Freier Journalist zusammen, der in den Beruf als Kriminalkommissar und somit ins Beamtentum wechselte. In Ausstieg-Szenarien wie diesen zeigen sich die in Kapitel 2 skizzierten *calculative forces* aus der Theorie, wenn rationale Entscheidungen einen Ausstieg leiten. Hinzu kommt unter ausgestiegenen Eltern der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance, welcher auch aus der Familie heraus geäußert werden kann: „Es gab halt schon irgendwann diesen Moment, ja, wo meine Frau halt sagte ‚hör doch mal auf zu arbeiten‘. Und das war so dieser Punkt, wo ich gesagt habe, okay, jetzt muss das irgendwie anders funktionieren“ (I28, m). An diesem Zitat sind die *normative* und *moral forces* (Maertz & Griffeth, 2004) erkennbar.

Durch die mangelnde Familienfreundlichkeit des Berufs fühlen sich die betroffenen Mütter und Väter nicht mehr leistungsfähig und innerlich zerrissen. Der fordernden Doppelrolle können sie nicht mehr nach ihren Vorstellungen nachgehen und sie verzweifeln daran, gute Eltern und Journalist:in sein zu wollen: „Man kann dann ja nirgends etwas leisten, wenn man nicht mehr kann. Man ist einfach zerrissen. Kinder sind halt letzten Endes wichtiger als alles andere“ (I15, w). Auch ein ehemaliger Radiojournalist im Schichtdienst wollte nicht, dass, „wenn meine Kinder zuhause spielen, [...] dass die ständig leise sein müssen, weil Papa schläft“ (I2, m). Das Idealbild der Journalistin/des Journalisten scheint noch immer mit hoher Leistungsbereitschaft, ständiger Erreichbarkeit und großer Flexibilität zusammenzuhängen (Sampaio-Dias et al., 2024).

„Und im Besonderen beim Journalismus, das ist halt auch einfach so ein Beruf, der von Idealisten geprägt ist und das ist ein Herzensberuf, den man dann ausübt, wo man dann auch bereit ist, viel mehr

für zu geben, als jetzt die Person im 0815-Job. Aber als Eltern kann man das dann irgendwann nicht mehr. Das wird einfach so erwartet.“ (I15, w)

Die Interviews legen zugleich offen, dass es insbesondere für Alleinerziehende durch die Mehrbelastung kaum möglich ist, den journalistischen Beruf auszuüben (siehe auch Sampaio-Dias et al., 2024), und dies unabhängig vom Geschlecht. So heißt es: „Also alleinerziehend und im Tageszeitungsjournalismus ist wirklich ... weiß ich nicht, wie man das hinkriegt.“ (I15, w). In bisherigen Studien wird die Elternschaft als Hürde in der journalistischen Karriere bereits hervorgehoben, jedoch stets in Bezug auf Frauen und somit die Mutterschaft (u. a. O’Brien, 2014; Pereira & Machado, 2024). Aufgrund der wahrgenommenen Benachteiligung als Eltern wird in dieser Studie das Verlassen des Berufs zum Teil auch als unfreiwillig wahrgenommen. Eine Fremdbestimmung aufgrund der mangelnden Familienfreundlichkeit wird von Interviewten wie folgt beschrieben: „Wenn ich keine Kinder hätte, dann wäre ich immer noch Journalist“ (I15, w), „Das sind ja Zwänge, die mich dazu gezwungen haben, den Journalismus zu verlassen. Das war ja nicht freiwillig. Ich rede mir das ja nur im Nachhinein schön“ (I28, m).

In den Interviews wird außerdem von verschiedenen Formen der Diskriminierung berichtet, die ehemalige Journalist:innen (beider Geschlechter) erlebt haben. In Einzelfällen wird von Mobbing und Streit mit Vorgesetzten berichtet, die eine unfreiwillige Verdrängung aus dem Journalismus-Beruf auslösen können. Eine ehemalige Redakteurin erlebte, wie ihr berufliches Umfeld sich gegen sie stellte, als sie sich im Rahmen von Massenentlassungen für Kolleg:innen im Betriebsrat einsetzte. „Also, ich nehme das Wort ungern in den Mund, aber das war Mobbing. Das war Mobbing im höchsten Grad. Ich wurde in jeder Redaktionskonferenz niedergemacht⁶.“ In diesem Fall sind *constituent forces* aus der Theorie erkennbar, jedoch als eindeutiger Kündigungsgrund.

Auch ein Migrationshintergrund kann dazu führen, als Journalist:in Diskriminierung zu erfahren. So ging es einem 38-jährigen ehemaligen Freiberufler:

„Und sagen wir mal so, man kann meinem Nachnamen schon ansehen, dass meine Familie nicht von hier kommt. Viele nehmen an aus [AUSLAND], aber sagen wir es mal so, es war platter Rassismus, der damit verbunden wurde.“ (I24, m)

In mehreren Fällen berichten die Aussteiger:innen davon, aufgrund ihres Alters diskriminiert worden zu sein. Ein hohes Alter wird als Barriere auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen und kann dazu führen, dass Journalist:innen keine andere Wahl haben, als sich beruflich umzuorientieren:

„Habe mich hundertmal beworben und habe keine einzige Einladung bekommen als Medienexpertin. Ja, also das ist immer noch Altersdiskriminierung.“ (I20, w, 57 Jahre alt.)

Ein Interviewter stellt sich selbst die Frage, ob er seinen Ausstieg aus dem Journalismus als ein Scheitern empfindet (*moral forces*), verneint dies jedoch:

„Ich empfinde es jetzt auch nicht so als Abstieg. Das ist eher so ein Verlust an bestimmten Dingen, die für mich wichtig waren, ja, aber jetzt hat sich das eben verändert. Ich verdiene immer noch mein Geld, und das tue ich jetzt eben auf eine andere Weise.“ (I12)

5.2 Ausstiegsgründe im Geschlechtervergleich (FF2)

Neben Ausstiegsgründen, die sowohl von Journalistinnen als auch Journalisten berichtet wurden, legen die Interviews Ungleichheitserfahrungen offen, die ausschließlich von Frauen berichtet wurden. Diese Ungleichheit äußert sich beispielsweise auf der Ebene der *calcula-*

6 Zum Schutz der Befragten wird auf die genaue Interview-Nummer in diesem Fall verzichtet.

tive forces, wenn in Bezug auf Existenzängste in einigen Gesprächen Nuancen erkennbar sind, die auf eine größere Benachteiligung für Frauen hindeuten: Journalistinnen hatten aufgrund langjähriger Teilzeitarbeit und/oder einer geringeren Bezahlung größere Angst vor Altersarmut als ihre männlichen Kollegen:

„Und gerade als Frau, wenn man am Ende dann doch einmal auf den Rentenbescheid guckt und dann sieht, was man im Zweifel, wenn man den Job weitermachen würde mit der sehr, sehr schlechten Bezahlung, was man dann halt tatsächlich als Rente bekommen würde.“ (I32, w)

Auch in Bezug auf familiär bedingte Ausstiege deuten Aussagen von ehemaligen Journalistinnen auf ein fortbestehendes Muster geschlechtlicher Ungleichheit, welches in der Gesellschaft allgemein verankert ist und nicht nur im Journalismus-Beruf anzutreffen ist (siehe auch Percival, 2020): „Aber dann, als eben die Trennung kam, da wären die Kinder ja bei mir geblieben. Was ja irgendwie häufig der Fall ist, dass sie dann bei der Mutter bleiben“. Statistiken belegen in der Tat, dass Frauen in Deutschland häufiger alleinerziehend sind als Männer (Destatis, 2023). Alleinerziehende Mütter, die ihre berufliche Laufbahn im Journalismus zugunsten familiärer Verpflichtungen aufgeben, bestätigen Befunde internationaler Studien (Percival, 2020; Pereira & Machado, 2024), denen zufolge Frauen ihre Karrieremodelle häufiger an familiäre Erfordernisse anpassen als Männer. Auch unter den Befragten dieser Studie finden sich Führungskräfte – etwa eine Ressortleiterin und eine Chefredakteurin –, die ihre Positionen aufgaben und in familienfreundlichere Berufsfelder wechselten. Dieser Entschluss kann auch auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass Aussteigerinnen dieser Studie aufgrund der Care-Verpflichtung eine Mehrbelastung wahrnahmen, die zum Teil in der Familie ungleich verteilt war: „Mein Mann war auch schwer beschäftigt und der war eigentlich abwesend, der war immer im Büro. Also musste ich das immer irgendwie deichseln mit den Kindern. Das hat mich kaputt gemacht“ (I4, w). Die Betroffene fiel in eine Alkoholsucht und arbeitet heute als Reiseleiterin.

Weitere Ungleichheitserfahrungen betreffen Aufstiegschancen, bei denen weibliche Interviewte Benachteiligungen wahrnahmen: „Ich wurde als Jungredakteurin eingestellt und ich bin nach fünf Jahren als Jungredakteurin gegangen. An mir vorbei befördert wurden, glaube ich, zwölf Kerle“ (I14, w), schildert eine ehemalige Sportjournalistin und spricht damit eine Ungleichheit an, die den Arbeitsmarkt generell betrifft (IAB, 2023). Mit dem Gefühl, in Bezug auf Beförderungen benachteiligt zu werden, kann auch eine Perspektivenlosigkeit im Beruf aufgrund des Geschlechts wahrgenommen werden, wie eine 40-jährige ehemalige Redakteurin einer Tageszeitung schildert:

„Ich muss auch ganz ehrlich sagen, wenn man als Mutter in Teilzeit arbeitet, kommt man, glaube ich, erst recht noch viel weniger in Betracht, so eine Führungsrolle einzunehmen. Das waren nämlich tatsächlich bis auf eine Person alles Männer, die Vollzeit auch gearbeitet haben.“ (I13)

Auch im Bewerbungsprozess nehmen weibliche Interviewte Nachteile aufgrund ihres Geschlechts wahr. Dabei zeigt sich im Zusammenhang mit Altersdiskriminierung auch, dass sich Diskriminierungsmerkmale potenzieren können: Eine weitere ehemalige Journalistin erläutert, dass sie es als fast 60-jährige Frau im Bewerbungsprozess doppelt schwer hatte:

„Und was ich dann zum Beispiel in die Bewerbungen auch immer reingeschrieben habe zum Schluss – bisschen aus Verzweiflung, bisschen aus Trotz und definitiv auch aus Überzeugung: „Was Sie bei mir als Fünfzig Plus beachten sollten: Schwanger werde ich Ihnen garantiert nicht.“ (I7, w)

Auch Erfahrungen mit Sexismus und verbale Belästigung führten bei Journalistinnen zu Unzufriedenheit und Resignation. Verbale Anfeindungen von männlichen Kollegen erlebte beispielsweise eine Journalistin, als sie aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeitete:

„Und wir wurden auch wie gesagt immer blöd angemacht, weil wir diese Teilzeit-Lösung hatten, wir beiden Frauen. Da hieß es immer ‚Hach, die beiden Gattinnen gehen jetzt nach Hause‘ und so. Also ganz blöde Sprüche immer“ (I4, w).

Eine 39-jährige ehemalige Feste Freie Onlinejournalistin berichtet gleichzeitig von einem Vorfall verbaler Belästigung und Einschüchterung durch männliche Vorgesetzte:

„[...], wenn du mal einen tieferen Ausschnitt tragen würdest und einen kürzeren Rock oder eine kürzere Hose, dann... aber so mit einem Seitenblick, naja bei dir ist halt an Oberweite auch nicht viel zu holen, na dann bleibt's halt bei den Schichten.“ (I32, w)

Diese Beispiele machen deutlich, dass Sexismus und verbale Belästigungen gegenüber Frauen im Journalismus Realität sind. Sie stehen außerdem mit dem Befund im Einklang, dass Journalistinnen häufiger von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sind als Journalisten (von Garmissen et al., 2024). Einige ehemalige Journalistinnen berichten zudem vom Gefühl, in einer männlich dominierten Arbeitskultur unerwünscht und minderwertig zu sein (siehe auch Everbach & Flournoy, 2007). „Der Sportbereich ist halt immer noch ein Machobereich, das ist eine Männerdomäne und ja, die Mädchen kriegen dann die unliebsamen Schichten, irgendwie am Wochenende“ (I14, w). Insbesondere der Sport- und Politikjournalismus werden dabei von den weiblichen Interviewten als männlich dominiertes Umfeld beschrieben.

Dennnoch deklarieren die ehemaligen Journalistinnen die erlebte Geschlechterungleichheit und Diskriminierung selten als Hauptausstiegsmotiv, sondern rücken andere Ausstiegsgründe wie die Arbeitsbedingungen in den Vordergrund, um möglicherweise so einen selbstbestimmten Ausstieg in Erinnerung zu behalten. Anhand der geschilderten Ausstiege lässt sich (hypothetisch) festhalten, dass fünf der Frauen den Beruf möglicherweise nicht verlassen hätten, wenn sie ein anderes Geschlecht gehabt hätten.

6. Diskussion & Fazit

Der Ausstieg aus dem Journalismus erweist sich als individuelles und zugleich strukturelles Phänomen, das seine Ursachen zum einen in der strukturellen Krise der Medienbranche hat, zum anderen jedoch auch mit lang bekannten Problemen der Geschlechterungleichheit wie ungleicher Bezahlung und eingeschränkten Aufstiegschancen von Frauen im Journalismus zusammenhängt (u. a. Klaus, 1998; Lünenborg, 2009). In den Entscheidungsprozessen der Journalist:innen zeigen sich sogenannte *affective*, *calculative* und *normative forces* sowie auch *alternative forces* aus der Kündigungsforschung (Maertz & Griffeth, 2004). Die unsicheren (zum Teil auch prekären) Arbeitsbedingungen und die schlechte Bezahlung sowie die Familienunvereinbarkeit stellten sich als dominante Ausstiegsgründe unter Frauen und Männern heraus (FF1): Kinder werden unabhängig vom Geschlecht als karrierehemmend wahrgenommen, und die Aussteiger:innen trafen im Sinne ihrer Familien rationale Entscheidungen. Abweichend vom Forschungstand (Hardin & Whiteside, 2007; Percival, 2020) wird der Ausstieg von den befragten Vätern und Müttern häufig als unfreiwillig und fremdbestimmt wahrgenommen, weil ein Berufswechsel die einzige Lösung für sie darstellte. Dieses Gefühl einer Fremdbestimmung sollte mit berücksichtigt werden, wenn Ausstiege von Journalist:innen untersucht werden – insbesondere im Geschlechtervergleich.

Der genderdifferenzierte Vergleich der Ausstiegsgründe von Journalist:innen (FF2) zeigt einseitige geschlechterspezifische Ausstiegsgründe und unterstreicht damit eine Asymmetrie in den Ausstiegsgründen: Benachteiligungen in Bezug auf Aufstiegschancen sowie Diskriminierungs- und Sexismuserfahrungen werden ausschließlich von Frauen dieser Studie thematisiert. Sie berichten von einem männerdominierten Berufsfeld, in dem sie sich benachteiligt fühlen und aus Resignation heraus die Entscheidung treffen, den Beruf zu wechseln.

Die in diesem Zusammenhang berichteten Ausstiegsgründe betreffen zweifellos auch Frauen in anderen Berufsfeldern. Jedoch stellt der Journalismus eine Berufsgruppe dar, die für die Aufrechterhaltung der Demokratie von zentraler Bedeutung ist, wodurch der Ausritt von Journalistinnen eine besondere Relevanz erlangt (vgl. Sampaio-Dias et al., 2024). Gleichzeitig bringen die Aussteigerinnen Ungleichheiten hinsichtlich Care-Verpflichtungen auf, die in der Gesellschaft allgemein verankert sind. Noch immer spielen geschlechtsspezifische soziale Normen und Strukturen eine bedeutende Rolle dabei, wie sich die Gründe für den Ausstieg im Journalismus zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Die Studie deckt Missstände in der Gleichstellung von Frauen und Männern auf, die über das journalistische Berufsfeld hinausgehen und unterstreicht die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von Geschlechterdynamiken in der Arbeitswelt. Dabei sollten auch diskriminierende Merkmale berücksichtigt werden, die über das Geschlecht hinausgehen, wie der Migrationshintergrund und das Alter von Journalist:innen.

Offen bleibt die Frage, wie sich die Ausstiege von Journalistinnen in den Trend einfügen, dass der Journalismus zunehmend ein weiblicherer Beruf wird (siehe Loosen et al., 2023; von Garmissen et al., 2025). Eine mögliche Erklärung ist, dass Frauen den Beruf verstärkt als Sprungbrett in andere Felder wie die PR nutzen. Mit dem wachsenden Frauenanteil steigt auch die Sichtbarkeit struktureller Probleme, was eine „Exit-Kultur“ fördern kann, in der sich Frauen gegenseitig zum Ausstieg bestärken. Diese erhöhte Sichtbarkeit trägt so zum Bewusstsein für Barrieren und zur Suche nach Alternativen außerhalb des Journalismus bei. Sollte sich der Trend verstetigen, dass immer mehr Frauen den Beruf verlassen und dies zu einem Frauenschwund (Fröhlich, 1995) führt, könnte der sinkende Anteil an Frauen nicht nur die journalistischen Inhalte, sondern auch Entscheidungsprozesse in Redaktionen beeinflussen (Reinardy, 2015).

Medienhäuser sollten geeignete Maßnahmen implementieren, um der zunehmenden Abwanderung von Journalist:innen entgegenzuwirken und die demokratiefördernde Funktion des Journalismus aufrechtzuerhalten. Dazu zählen die Förderung weiblicher Karrieren durch mehr Mentoring und Weiterbildungen sowie mehr Netzwerke unter Frauen (siehe auch Assmann & Eckert, 2024; von Garmissen et al., 2024). Außerdem sollte der Umgang mit Elternschaft in Redaktionen normalisiert werden (siehe auch von Garmissen et al., 2024) – für beide Geschlechter. Dazu zählt auch, dass die Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Medienunternehmen ausgebaut werden sollte. Wenn sich der Journalismus zu einem Beruf entwickelt, den sich nur noch Privilegierte in bestimmten Lebensphasen leisten können, wird sich dies in der Diversität des Berufsstands und in der Vielfalt journalistischer Inhalte bemerkbar machen.

Als Limitation des gewählten methodischen Zugangs sollte bedacht werden, dass sich die Erkenntnisse auf die Erinnerungsfähigkeit der Befragten stützen, wobei zusätzlich die Gefahr besteht, dass Antworten durch soziale Erwünschtheit beeinflusst werden könnten. In zukünftigen Studien zu Aussteiger:innen im Journalismus sollten mehr als zwei Geschlechter befragt werden und Narrative über Weiblichkeit und Frauen in den Fokus gerückt werden. Hinsichtlich der theoretischen Grundlage der Arbeit kann angeführt werden, dass es lohnenswert sein kann, sich in Studien zum Fluktuationsverhalten von Journalist:innen Theorien der Arbeitssoziologie zu bedienen. Die theoretischen Annahmen aus der Literatur zu Kündigungen bieten greifbare Erklärungsansätze für berufliche Entscheidungen im journalistischen Kontext. Gleichwohl sollten zukünftige Arbeiten zum geschlechtsspezifischen Aspekt des Ausstiegs aus dem Journalismus eine Herangehensweise aus der Geschlechterperspektive wählen.

Literatur

- Albrecht, P., & Bühler, D. (2021, 29. April). Jede Woche eine Journalistin weniger. *Republik*. <https://www.republik.ch/2021/04/29/jede-woche-eine-journalistin-weniger> [31.07.2025].
- Albrecht, P., & Bühler, D. (2024, 22. April). Der Journalismus stirbt im Kleinen – und mit ihm die Demokratie. *Republik*. <https://www.republik.ch/2024/04/22/der-journalismus-stirbt-im-kleinen-und-mit-ihm-die-demokratie> [29.07.2025].
- Assmann, K., & Eckert, S. (2024). Are Women Journalists in Leadership Changing Work Conditions and Newsroom Culture? *Journalism*, 25(3), 565–584. <https://doi.org/10.1177/14648849231159957>
- Barton, A., & Storm, H. (2014). *Violence and Harassment Against Women in the News Media: A Global Picture*. International Women's Media Foundation. <https://www.iwmf.org/resources/violence-and-harassment-against-women-in-the-news-media-a-global-picture/> [29.07.2025].
- Borchardt, A., Lück, J., Kieslich, S., Schultz, T., & Simon, F. M. (2019). *Are Journalists Today's Coal Miners? The Struggle for Talent and Diversity in Modern Newsrooms. A Study on Journalists in Germany, Sweden, and the United Kingdom*. Forschungsbericht des Journalistischen Seminars der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und des Reuters Institute for the Study of Journalism der University of Oxford. Mainz/Oxford. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2019-07/Talent-and-Diversity-in-the-Media-Report_0.pdf [29.07.2025].
- Buckow, I. (2011). *Freie Journalisten und ihre berufliche Identität*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92663-6>
- Carlson, C. R., & Witt, H. (2020). Online Harassment of U.S. Women Journalists and Its Impact on Press Freedom. *First Monday*, 25(11). <https://dx.doi.org/10.5210/fm.v25i11.11071>
- Destatis, Statistisches Bundesamt (2024). *Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html [29.07.2025].
- Destatis, Statistisches Bundesamt (2023). 15 % der Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren sind Väter. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_20_p002.html [29.07.2025].
- Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. 8. Auflage. https://www.audiotranskription.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisbuch_08_01_web.pdf [29.07.2025].
- Elmore, C. (2009). Turning Points and Turnover among Female Journalists: Communicating Resistance and Repression. *Women's Studies in Communication*, 32(2), 232–254. <https://doi.org/10.1080/07491409.2009.10162388>
- Everbach, T., & Flournoy, C. (2007). Women Leave Journalism for Better Pay, Work Conditions. *Newspaper Research Journal*, 28(3), 52–64. <https://doi.org/10.1177/073953290702800305>
- Fröhlich, R. (1995). Ausblick: Konsequenzen für die Praxis. In R. Fröhlich & C. Holtz-Bacha (Hrsg.), *Frauen und Medien. Eine Synopse der deutschen Forschung* (S. 293–304). Westdeutscher Verlag.
- Greck, R., & Altmeppen, K.-D. (2012). Traumberuf oder Berufstraum(a)? Ausbildungssituation und Berufsrealität von Journalisten. In K.-D. Altmeppen & R. Greck (Hrsg.), *Facetten des Journalismus* (S. 21–28). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hanitzsch, T., & Rick, J. (2021). *Prekarisierung im Journalismus. Erster Ergebnisbericht März 2021*. <https://www.ifkw.uni-muenchen.de/lehrbereiche/hanitzsch/projekte/prekarisierung.pdf> [29.07.2025].
- Hardin, M., & Whiteside, E. (2009). Token Responses to Gendered Newsrooms: Factors in the Career-related Decisions of Female Newspaper Sports Journalists. *Journalism*, 10(5), 627–646. <https://doi.org/10.1177/14648849090100050501>
- Hechler, C. (2023, 22. Juli). Kaum ein Grund zu bleiben. Warum immer mehr Medienschaffende den Journalismus verlassen. *Turi2*. <https://www.turi2.de/community/epd-medien/kaum-ein-grund-zu-blieben-warum-immer-mehr-journalisten-ihrer-beruf-verlassen/>
- Helka, N. (2014). *Redaktionsschluss – warum Journalisten austreten. Eine qualitative Studie mit ehemaligen Journalisten aus dem NRW-Lokalfunk*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-03994-3>

- Hull, K. (2024). Loved It, Miss It, Would Never Go Back: Why U.S. Local Television Sports Broadcasters are Leaving the Industry. *Communication & Sport*, 13(2), 303–320. <https://doi.org/10.1177/21674795241234822>
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2023). Frauen steigen beruflich seltener auf als Männer. <https://iab.de/presseinfo/frauen-steigen-beruflich-seltener-auf-als-maenner/> [29.07.2025].
- Kester, B., & Prenger, M. (2021). The Turncoat Phenomenon: Role Conceptions of PR Practitioners Who Used to Be Journalists. *Journalism Practice*, 15(3), 420–437. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1727354>
- Klaus, E. (1998). *Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung: Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus*. Westdeutscher Verlag.
- Koch, J. (2002). *Frauen im Journalismus. Die ungleiche Machtverteilung in den Medien*. VDM Verlag Dr. Müller.
- Lee, N. Y., & Kim, C. (2022). Why Are Women Journalists Leaving the Newsroom in South Korea? Gendered and Emerging Factors that Influence the Intention to Leave. *Journalism Practice*, 18(8), 2005–2025. <https://doi.org/10.1080/17512786.2022.2130815>
- Loosken, W., Garmissen, A. von, Bartelt, E., & Olphen, T. van (2023). *Journalismus in Deutschland 2023: Aktuelle Befunde zu Situation und Wandel*. Verlag Hans-Bredow-Institut (Arbeitspapiere des Hans-Bredow-Instituts, 68), <https://doi.org/10.21241/ssoar.89555>
- Lünenborg, M. (2009): Geschlechterordnungen und Strukturen des Journalismus im Wandel. In M. Lünenborg (Hrsg.), *Politik auf dem Boulevard? Die Neuordnung der Geschlechter in der Politik der Mediengesellschaft*. transcript, 22–43.
- Maertz, C. P., & Griffeth, R. (2004). Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research. *Journal of Management*, 30, 667–683. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.04.001>
- Maertz, C., & Kmitta, K. (2012). Integrating Turnover Reasons and Shocks with Turnover Decision Processes. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 26–38.
- Mathews, N., Bélair-Gagnon, V., & Carlson, M. (2021). "Why I quit Journalism:" Former Journalists' Advice Giving as a Way to Regain Control. *Journalism*, 24(1), 62–77. <https://doi.org/10.1177/14648849211061958>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. UTB Verlag.
- Miranda, J., Silveirinha, M. J., Sampaio-Dias, S., Garcez, B., Dias, B., & Noronha, M. (2023). "It comes with the job": How Journalists Navigate Experiences and Perceptions of Gendered Online Harassment. *International Journal of Communication*, 17, 5128–5148. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/20984/4285>
- O'Brien, A. (2014). 'Men own television': Why Women Leave Media Work. *Media, Culture & Society*, 36(8), 1207–1218. <https://doi.org/10.1177/0163443714544868>
- Percival, N. (2020). Gendered Reasons for Leaving a Career in the UK TV Industry. *Media, Culture & Society*, 25(2), 414–430. <https://doi.org/10.1177/0163443719890533>
- Pereira, F. H., & Machado, L. M. M. (2024). Journalistic Careers and Gender in Brazil: Impasses and Inequalities between Men and Women in the Profession. *Journalism Studies*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2024.2404221>
- Powers, M., & Vera-Zambrano, S. (2024). A Game Worth Playing: The Formation of a Journalistic Illusion in Late Nineteenth Century France and the USA. *Journalism*, 25(3), 511–527. <https://doi.org/10.1177/14648849231160267>
- Regnet, E. (2019). *Frauenkarrieren: Zwischen Ambition und Resignation*. https://www.haufe.de/personal/hr-management/studie-karrierechancen-im-geschlechtervergleich_80_488300.html [29.07.2025].
- Reinardy, S. (2009). Female Journalists More Likely to Leave Newspapers. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42–57. <https://doi.org/10.1177/073953290903000304>
- Reinardy, S. (2015). Job Burnout, Exits Increasing for Female Journalists. *Media Report to Women* 43(2), 1–3.
- Rhodes, S., & Doering, M. (1983). An Integrated Model of Career Change. *The Academy of Management Review*, 8(4), 631–639. <https://doi.org/10.2307/258264>
- Rick, J. (2023a). Journalists Considering an Exit. In V. Bélair-Gagnon, A. E., Holton, M. Deuze, & C. Mellado (Hrsg.), *Happiness in Journalism* (S. 11–18). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003364597>

- Rick, J. (2023b). Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion [45 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 24(2), Art. 6, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-24.2.3977>
- Rick, J. (2024). Acutely Precarious? Detecting Objective Precarity in Journalism. *Digital Journalism*, 13(3), 542–561. <https://doi.org/10.1080/21670811.2023.2294995>
- Rick, J., & Lauerer, C. (2024). Prekarierinnen? Geschlechterspezifische Unterschiede prekärer Arbeit im Journalismus. *Medien & Kommunikationswissenschaft (M&K)*, 72(1), 3–20. <http://doi.org/10.5771/1615-634X-2024-1-3>
- Rick, J. (2025). *Ausstieg aus dem Journalismus. Gründe, Wege und Folgen*. Herbert von Halem Verlag.
- Sampaio-Dias, S., Silveirinha, M. J., & Garcez, B. (2024). On Being a Good Worker, a Good Mother, a Good Carer: Women Journalists, Motherhood, and Caregiving. *Journalism Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2024.2420187>
- Schmidt, B., Nübel, R., Mack, S., & Rölle, D. (2022). *Arbeitsdruck – Anpassung – Ausstieg. Wie Journalist:innen die Transformation der Medien erleben*. OBS-Arbeitspapier 55. Otto Brenner Stiftung.
- Schnedler, T. (2017). *Prekäre Arbeit im Journalismus* [Dissertation, Universität Hamburg]. <https://ediss.sub.uni-hamburg.de/bitstream/ediss/6133/1/Dissertation.pdf> [29.07.2025].
- Schwenk, J. (2006). *Berufsfeld Journalismus. Aktuelle Befunde zur beruflichen Situation und Karriere von Frauen und Männern im Journalismus*. Verlag Reinhard Fischer.
- Setiawati, I., & Thomas, R. J. (2024). To Quit or Not to Quit: Voluntary Turnover among English-Language Journalists in Indonesia. *Journalism Practice*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2340527>
- Shor, E., A. Rijt, and A. Miltsov (2019). Do Women in the Newsroom Make a Difference? Coverage Sentiment Toward Women and Men as a Function of Newsroom Composition. *Sex Roles (81)*, 44–58.
- Šimunjak, M., & Menke, M. (2023). Workplace Well-being and Support Systems in Journalism: Comparative Analysis of Germany and the United Kingdom. *Journalism*, 24(11), 2474–2492. <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>
- Vera-Zambrano, S. (2022, Mai). Leaving Journalism: The Timing and Manner of Professional Exits in France and the United States [Full Paper Presentation]. 72. Jahreskonferenz der International Communication Association, Paris.
- Viererbl, B., & Koch, T. (2021). Once a Journalist, not Always a Journalist? Causes and Consequences of Job Changes from Journalism to Public Relations. *Journalism*, 22(8), 1947–1963. <https://doi.org/10.1177/1464884919829647>
- von Garmissen, A., Lauerer, C., Hanitzsch, T., & Loosen, W. (2025). Journalismus in Deutschland 2023: Befunde zur Situation und Selbsteinschätzung einer Profession unter Druck. *Medien & Kommunikationswissenschaft*, 1(1), 3–34. <https://doi.org/10.5771/1615-634X-2025-1-3>
- von Garmissen, A., Lang, S., & Ott, H. (2024). *Führungsfrauen in den Medien: Der harte Weg nach oben. Eine qualitative Studie weiblicher Karrierebiografien im Journalismus*. ProQuote Medien e. V.
- Weischenberg, S., Malik, M., & Scholl, A. (2006). *Die Souffleure der Mediengesellschaft: Report über die Journalisten in Deutschland*. Konstanz: UVK.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum qualitative Sozialforschung*, 1(1). https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9258-1_29
- Witzel, A., & Reiter, H. (2022). *Das problemzentrierte Interview - eine praxisorientierte Einführung*. Beltz Juventa Verlag.
- Zimmerman, R. D., Swider, B. W., & Boswell, W. R. (2019). Synthesizing Content Models of Employee Turnover. *Human Resource Management*, 58(1), 99–114. <https://doi.org/10.1002/hrm.21938>

Anhang

Zentrale Dimensionen des Leitfadens

Motivational Forces nach Maertz & Griffeth (2004)	Passung journalismusspezifischer Forschungsstand (Auszug)	Fragen im Leitfaden (Auszug)
Affective Forces	Percival (2020) Vera-Zambrano (2022) Viererbl & Koch (2021)	Was hat Ihnen gut an der Arbeit gefallen, was hat Ihnen nicht gefallen? Inwieweit hat das Arbeitsklima dazu geführt, dass Sie den Beruf verlassen haben?
Calculative Forces	Helka (2014) Viererbl & Koch (2021)	Inwieweit hat das Gehalt eine Rolle bei Ihrem Ausstieg gespielt? Haben Sie den Wechsel im Voraus geplant? Wenn ja, wie sind Sie bei der Planung des Wechsels vorgegangen?
Contractual Forces	Buckow (2011)	War es für Sie eine Überwindung, zu kündigen? Warum (nicht)? Haben Sie bei Ihrem Einstieg in den Journalismus geplant, dort bis zur Rente zu arbeiten?
Behavioural Forces	Setiawati & Thomas (2024) Vera-Zambrano (2022)	War es ein lückenloser Übergang von einem Beruf in den anderen? Inwieweit? Kam für Sie nur ein Berufswechsel in Frage? Oder hätten Sie auch in Erwägung gezogen, im Journalismus zu bleiben, also die Stelle oder das Medium zu wechseln?
Alternative Forces	Helka (2014) Viererbl & Koch (2021) Vera-Zambrano (2022)	Haben Sie sich erst nach Alternativen umgesehen und dann gekündigt? Wie sind Sie bei der Suche vorgegangen? Wie lange haben Sie gesucht und nach welchen Stellen/Berufen?
Normative & Moral Forces	Kester & Prenger (2021) Viererbl & Koch (2021)	Welche Rolle haben Erwartungen anderer bei Ihrem Ausstieg gespielt? Wie haben Ihr:e Chef:in und Ihre Kolleg:innen auf den Ausstieg reagiert?
Constituent Forces	Schwenk (2006) Weischenberg et al. (2006)	Inwieweit hat das Arbeitsklima eine Rolle bei Ihrem Ausstieg gespielt? Wurden mit Ihnen gleichzeitig mehrere Kolleg:innen entlassen?



© Jana Rick