

**Corinna Cerruti** und **Tamara Keller**

# *Störfaktor Kind*

## **Greenhouse Fellowship Report Nr. 3**

*Warum Familie und Journalismus  
so **schwer vereinbar** sind*

NETZWERK  
RECHERCHE



# Inhaltsverzeichnis

<b>4</b>	<b>Executive Summary</b>	
	<i>Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	5
<b>8</b>	<b>Einleitung</b>	
	<i>Strukturelle Diskriminierung?</i>	9
<b>12</b>	<b>Methode</b>	
	<i>Wie wir bei der Recherche vorgegangen sind</i>	13
<b>16</b>	<b>Ergebnisse</b>	
	<i>Letzter Ausweg: Ausstieg</i>	17
	<i>Mangelnde Planbarkeit</i>	18
	<i>Miese Bezahlung</i>	20
	<i>Kaum Wertschätzung</i>	22
	<i>Fehlende Karriereperspektive</i>	25
	<i>Es geht auch anders</i>	30
<b>36</b>	<b>Fazit</b>	
	<i>Es braucht flexible, maßgeschneiderte Lösungen</i>	37
<b>40</b>	<b>Anhang</b>	
<b>42</b>	<b>Impressum</b>	

gefördert durch die **Schöpflin** Stiftung :

# Auf einen Blick

Die Übersicht für Eilige: Fragestellung, methodisches Vorgehen und die wichtigsten Befunde des Greenhouse Fellowship Reports Nr. 3 kompakt zusammengefasst

## Zusammenfassung der Ergebnisse

- **Fragestellung:** Ausgangspunkt der Recherche für den vorliegenden Report war die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus. Neben einer Bestandsaufnahme der (zahlreichen) Herausforderungen für Journalist:innen mit Kind zielte die Recherche aber auch darauf ab, positive Entwicklungen aufzuzeigen und sich so der Antwort auf die Frage zu nähern, wie sich der Journalismus gerechter gestalten lässt.
- **Strukturelle Diskriminierung:** Der Journalismus ist aufgrund seiner starren Strukturen bei gleichzeitig hohen Anforderungen an die individuelle Flexibilität anfällig für Diskriminierung von Journalist:innen mit Kindern. Wer ein Kind bekommt oder eine Familie gründen will, steht oft vor massiven Hürden. Die Diskriminierung trifft Journalist:innen nicht nur punktuell, sondern systematisch.
- **Zentrale Hindernisse:** In den Interviews wurden vier Herausforderungen im Journalismus besonders häufig genannt, die unmittelbar mit dem Elternsein in Verbindung stehen: mangelnde Planbarkeit, geringe Bezahlung, fehlende Wertschätzung und begrenzte Karriereperspektiven. Alle vier Faktoren treffen alleinerziehende Journalist:innen besonders hart.
- **Mangelnde Planbarkeit:** Frühschichten oder Termine am Nachmittag sind oft nur schwer mit der Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen – genauso wie spontanes Reagieren auf tagesaktuelle Ereignisse. Individuelle Arbeitszeitmodelle werden aber nur selten angeboten und hängen oft vom Wohlwollen der Vorgesetzten ab. Wer keine flexiblen Arbeitgeber:innen hat, dem drohen weniger Schichten (was für Freie ein finanzielles Problem darstellen kann), die Versetzung in eine andere Abteilung oder gar der Jobverlust,

wenn befristete Arbeitsverträge in oder nach der Elternzeit nicht verlängert werden.

- **Geringe Bezahlung:** Mit der Geburt des Kindes wächst das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit. Für viele Journalist:innen bedeuten die oft prekären Arbeitsverhältnisse im Journalismus aber nicht selten eine ungewollte finanzielle Abhängigkeit von dem Partner oder der Partnerin. Mehrere Befragte schildern, dass sie nur deshalb weiterhin im Journalismus arbeiten können, weil das Einkommen des Partners oder der Partnerin den Lebensunterhalt sichert. Dies belastet vor allem Mütter, die nicht in klassische Geschlechterrollen rutschen wollen. Auf Grund der finanziellen Unsicherheit denken viele Befragte über einen Ausstieg aus dem Journalismus nach.
- **Fehlende Wertschätzung:** Sowohl Väter als auch Mütter berichten davon, dass ihr Ansehen in der Redaktion unter ihrer Elternrolle leidet. Sie gelten demnach als nicht mehr belastbar und als zu unflexibel für den Job. Außerdem sehen sie sich mit dem Vorurteil konfrontiert, wegen Kinderbetreuung häufig auszufallen. Dabei geben fast alle Befragten an, dass sie, seit sie Familie und Kinder managen, viel effizienter arbeiten.
- **Begrenzte Karriereaussichten:** Die Mehrheit der Befragten wünscht sich, auch nach der Familiengründung im Journalismus tätig zu sein und sich beruflich weiterzuentwickeln. Doch für viele bedeutet die Geburt des Kindes ein Stopp auf der Karriereleiter. Befördert würden in erster Linie Mitarbeitende ohne Kinder, sagen sie. Eltern werden nicht selten aus journalistischen Arbeitsrollen auf Planungs- oder Koordinierungsstellen versetzt, weil die Arbeitszeiten dort vermeintlich flexibler sind.
- **Ausstieg aus dem Journalismus:** Viele Befragte streben nach beruflicher Sicherheit. Finden sie die im Journalismus nicht, sind die meisten nicht abgeneigt, die Branche zu verlassen. All jene, die

bereits ausgestiegen sind, bezeichneten den Jobwechsel als eine Erleichterung. Dies sollte Medienhäuser alarmieren.

- **Lösungsansätze:** Viele Betroffene wünschen sich strukturelle Veränderungen hin zu mehr Flexibilität, Teamgeist und besseren Karrierechancen – etwa durch Jobsharing oder Doppelspitzen. Erste positive Ansätze wie Betriebskitas, Teilzeit-Volontariate sowie Jobsharing-Modelle existieren bereits und erleichtern es Journalist:innen, Kinder und Beruf besser unter einen Hut zu bringen.
- **Unsere Recherche zeigt, dass Medienhäuser im eigenen Interesse neue Arbeitsmodelle entwickeln müssen.** Langfristig könnten solche Maßnahmen nicht nur die Zufriedenheit und Verweildauer der Mitarbeitenden erhöhen, sondern auch die journalistische Qualität sichern.
- **Methode:** Der Report basiert auf einer qualitativen Befragung von 28 Personen aus Deutschland und Österreich. Die Autorinnen haben leitfadengestützte Interviews mit 23 Frauen und fünf Männern geführt – darunter Feste, Freie und solche, die dem Journalismus bereits den Rücken gekehrt haben.

# Familien- gründung als Zäsur

Der Medienbetrieb fordert eine hohe Flexibilität und steckt selbst in starren Strukturen fest. Für Journalist:innen mit Kindern bedeutet das nicht selten systematische Benachteiligung.

## Strukturelle Diskriminierung?

Die Debatte über Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht neu – auch nicht im Journalismus. Während die Journalistin Mareice Kaiser in „Das Unwohlsein der modernen Mutter“ (2021)<sup>1</sup> ganz allgemein die Hürden für Frauen zwischen Berufsalltag und Familienleben beschreibt, widmete sich die Journalistin Lisa Böttinger bereits 2014 in ihrer Masterarbeit speziell dem Thema „Die Journalistinnen-Mütter. Wie Frauen im Journalismus Beruf und Familie vereinbaren“.<sup>2</sup> Auch die Journalistin Anne Klesse schmückt ihr 2021 erschienenes Buch „Du Wunder! Warum Mütter perfekt sind, wie sie sind“<sup>3</sup> mit eigenen Erfahrungen aus dem Berufsleben aus. Der Journalismus – so scheint es – ist aufgrund seiner starren Strukturen, hohen Anforderungen an Flexibilität und einer „Überstundenkultur“ anfällig für Diskriminierung von Journalist:innen mit Kindern. Wer ein Kind bekommt oder eine Familie gründen will, steht oft vor massiven Hürden.

Strukturelle Diskriminierung trifft Journalist:innen nicht nur punktuell, sondern systematisch, wie unsere Recherche zeigt, und zwar sowohl Frauen als auch Männer – wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise. Frauen werden demnach häufig aufgrund von Schwangerschaft oder Familienplanung direkt benachteiligt, da sie als weniger flexibel und karriereorientiert gelten. Männer, die Elternzeit nehmen oder sich stärker in der Familie engagieren wollen, stoßen auf Vorurteile und erleben Druck, traditionellen Rollenbildern zu entsprechen. Besonders deutlich wird das in den Dreißigern – dem entscheidenden Lebensjahrzehnt für die Karriereentwicklung im Journalismus. In dieser Phase driften die Karriereverläufe von Journalistinnen und Jour-

<sup>1</sup> Kaiser, Mareice (2021). *Das Unwohlsein der modernen Mutter*. Rowohlt Verlag.

<sup>2</sup> Böttinger, Lisa (2014). *Die Journalistinnen-Mütter. Wie Frauen im Journalismus Beruf und Familie vereinbaren*. LMU München.

<sup>3</sup> Klesse, Anne (2021). *Du Wunder! Warum Mütter perfekt sind, wie sie sind*. Lübbe.

nalisten eklatant auseinander: Männer übernehmen deutlich häufiger leitende redaktionelle Positionen, während Frauen sich stärker zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit aufreiben.<sup>4</sup> Für viele bedeutet das in letzter Konsequenz den Ausstieg aus dem Journalismus. Das zeigen auch tiefergehende Recherchen wie „Die Flucht der Journalist:innen“ von Dennis Bühler im *Republik Magazin*<sup>5</sup>: In der Schweiz steigen pro Woche zwei Medienschaffende aus dem Beruf aus.

In einer Branche, die ohnehin Nachwuchssorgen hat, ist diese Entwicklung fatal: Wenn Fachkräfte die Branche verlassen, verliert der Journalismus nicht nur an Vielfalt (es braucht auch Eltern im Journalismus!), sondern auch an Qualität. Für viele Frauen, aber auch Männer, wird die Familiengründung jedoch zur Zäsur, die ihre berufliche Entwicklung hemmt oder ganz stoppt – und so unter anderem zu einer geringen Diversität in den Führungsetagen der Medienhäuser führt. Für Deutschland fehlt eine systematische Analyse der Mechanismen, die die Elternschaft zur Karrierefalle im Journalismus machen – noch. Unsere Recherche zielt darauf ab, diese Lücke zu füllen und Antworten zu finden: Wo beginnen die Ungerechtigkeiten? Wie lässt sich der Journalismus gerechter gestalten?

---

4 ProQuote Medien (2024). *Führungsfrauen in den Medien: Der harte Weg nach oben. Eine qualitative Studie weiblicher Karrierebiografien im Journalismus.* [https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2024/10/2024\\_ProQuote-Studie\\_Fuehrungsfrauen\\_in\\_den\\_Medien.pdf](https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2024/10/2024_ProQuote-Studie_Fuehrungsfrauen_in_den_Medien.pdf)

5 Albrecht, Philipp; Bühler, Dennis (2023). *Die Flucht der Journalistinnen.* <https://www.republik.ch/2023/05/16/die-flucht-der-journalistinnen>

## Autorinnen

**Corinna Cerruti** ist freie Journalistin und Investigativreporterin im Raum Berlin-Brandenburg, spezialisiert auf soziale Ungleichheit und Wirtschaft. Sie ist zudem Vorstandsvorsitzende von ProQuote Medien e.V., einem Verein, der sich für Gleichberechtigung und Vielfalt im Journalismus einsetzt.

**Tamara Keller** ist freie Journalistin und Investigativreporterin u. a. für DARDING (SWR) und den Deutschlandfunk. Sie recherchiert zu Ungleichheit, Diskriminierung und Machtmissbrauch und ist auf OSINT-Recherchen spezialisiert. Zudem entwickelt sie journalistische Formate und leitet Seminare.

# Interviews zwischen Tür und Angel

Hier erklären die Autorinnen, wie sie bei der Recherche methodisch vorgegangen sind, auf welchen Daten die Befunde basieren und wie sich das untersuchte Problem schon im Zuge der Befragung zeigte.

## Wie wir bei der Recherche vorgegangen sind

Auf das Thema sind wir gestoßen, weil (werdende) Eltern uns geschil- dert haben, dass sie nach der Elternzeit nicht mehr so weiterarbei- ten könnten wie zuvor. Im Rahmen des Greenhouse Fellowships von Netzwerk Recherche und der Schöpflin Stiftung haben wir deshalb Ende Oktober 2024 einen Aufruf via Social Media und Netzwerk-Re- cherche-Newsletter verbreitet, mit uns über die Veränderung im Job zu sprechen, seit der Nachwuchs da ist. Bei uns haben sich innerhalb von vier Wochen über 45 Elternteile gemeldet. Am Ende konnten wir mit 28 Personen aus Deutschland und Österreich telefonisch oder per Videocall ein Interview führen. Dafür haben wir einen leitfaden- gestützten Fragenkatalog mit elf Fragen erstellt (siehe Anhang).

Wir haben mit 23 Frauen und fünf Männern gesprochen. Keine der befragten Personen ordnete sich einem anderen Geschlecht zu. Das durchschnittliche Alter lag bei 37 Jahren. Fünf Teilnehmende gaben an, einen Migrationshintergrund zu haben. Eine Person be- zeichnete sich als Person of Color, eine weitere als Schwarz, die üb- rigen als weiß. 18 der Befragten stammen aus Arbeiter:innenfamili- en. Zudem beschrieben sich vier Personen als neurodivergent. Als neurodivergent bezeichnet man Menschen, die eine neurologische Diagnose wie beispielsweise ADHS, Autismus oder Dyskalkulie er- halten haben. Zwei gaben an, eine sichtbare oder nicht sichtbare Behinderung zu haben. Zwei der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung alleinerziehend.

Zu unseren Gesprächspartner:innen zählten fünf freie Journalist:in- nen, neun Festangestellte oder feste Freie, drei Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit oder arbeitslos gemeldet wa- ren, und neun Personen, die aus dem Journalismus ausgestiegen sind. Zwei weitere Personen befanden sich in einer Mischform, etwa

weil sie sich ein zweites Standbein außerhalb des Journalismus aufbauten. Unter denjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung als Journalist:innen arbeiteten, gab es eine Person, die in der Vergangenheit aus dem Journalismus ausgestiegen und später zurückgekehrt ist.

*Manche Elternteile führten die  
Gespräche **zwischen Tür und Angel**,  
während sie den Abwasch erledigten  
oder auch mit Kindergeschrei  
im Hintergrund.*

Unter den Gesprächspartner:innen waren zwei Kolleg:innen, die sich explizit als Positivbeispiele für gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen. Die Befragten kommen in diesem Bericht größtenteils anonym zu Wort.

Einen Termin für die Interviews zu finden, war nicht immer leicht. Manche Elternteile führten die Gespräche zwischen Tür und Angel, während sie den Abwasch erledigten oder auch mit Kindergeschrei im Hintergrund. Bereits beim Führen der Telefonate bestätigte sich, was wir bereits erahnt hatten: Eltern müssen ihre Zeit oftmals sehr effizient nutzen und haben deshalb nur beschränkt Zeit für Interviews. Was wir über die strukturellen Ausschlussmechanismen erfahren haben, die Eltern im Journalismus betreffen, analysieren wir im nächsten Kapitel.



# Störfaktor Kind?

Die Arbeitsbedingungen in Redaktionen sind für Journalist:innen mit Kindern oft nur schwer mit dem Familienleben vereinbar. Dabei geht es auch ganz anders.

## Letzter Ausweg: Ausstieg

„Journalismus hat zwei Kulturen: Die eine ist die Präsenzkultur und die andere ist eine Kultur der Selbstaussbeutung. Wenn diese beiden Kulturen mit der Familiengründung kollidieren, dann wird's schwierig.“

Das sagt eine der befragten Personen und fasst damit das Hauptproblem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Journalismus zusammen. Strukturelle Probleme des Journalismus sind entscheidend dafür, dass Journalist:innen die Branche verlassen wollen. Laut einer Studie der LMU München denkt jede:r zehnte Journalist:in mindestens wöchentlich darüber nach, aus dem Beruf auszusteigen.<sup>6</sup> Eine frühere LMU-Umfrage unter 983 Journalist:innen hatte bereits Missstände in der Branche offenbart: Die am häufigsten genannten Gründe für einen Ausstieg waren „der Wandel des Journalismus“ (71,1 Prozent), „Arbeitsplatzunsicherheit“ (63,1 Prozent) und „geringes Einkommen“ (61,9 Prozent). Weitere häufig genannte Motive waren „Arbeitsbedingungen“ (52,2 Prozent) und die „Suche nach besserer sozialer Absicherung“ (48,4 Prozent).<sup>7</sup> Mit der Familiengründung und der Verantwortung für das eigene Kind wiegen diese Faktoren umso schwerer.

Aus unseren Interviews haben sich vier Hauptfaktoren für den (angedachten oder vollzogenen) Ausstieg von Elternteilen aus dem Journalismus ergeben, die in eine ähnliche Richtung gehen: mangelnde

<sup>6</sup> Hanitzsch, T., Brugger, L., Fettal, S., Fuchs, A.-K., Grotz, A., Huckemann, L., Jung, L., Jurin, N., Lobner, M., Müller, F., Raum, L., Rosinger, V., & Sandgathe, K. (2025). *Burning (Out) For Journalism: Aktuelle Befunde zur psychosozialen Gesundheit im deutschen Journalismus*. München: LMU München. <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.123416>

<sup>7</sup> Rick, Jana (2023). *Journalists Considering an Exit*, in: Bélair-Gagnon, Holton, Deuze, Mellado (2023). *Happiness in Journalism*, Routledge

Planbarkeit, wenig Geld, geringe Wertschätzung und fehlende Perspektive. Bei den neun Aussteiger:innen spielten alle vier Faktoren eine bedeutende Rolle für die Entscheidung, der Branche den Rücken zu kehren. Im Folgenden betrachten wir die Faktoren genauer.

## Mangelnde Planbarkeit

Für viele ändert sich nach der Geburt ihres Kindes schlagartig der Arbeitsrhythmus. Mit Kind können die Befragten nicht mehr flexibel arbeiten. Flexibles Arbeiten ist aber in vielen Bereichen des Journalismus eine zentrale Anforderung – eine, die auch gerne hinterfragt werden darf: Auf aktuelle Nachrichtenlagen reagieren, spontan auf Quellen und Protagonist:innen eingehen oder doch noch diese eine Überstunde machen, um den Beitrag oder die Zeitungsseite zu überarbeiten. Eltern sind jedoch an Betreuungszeiten von Kita oder Schule gebunden und müssen Arbeitszeiten stärker im Voraus planen. Das bedeutet häufig: Keine Acht-Stunden-Schichten, keine Termine nach 15 oder 16 Uhr.

Egal ob öffentlich-rechtlich, Lokalzeitung oder überregionales Medium – die Mehrheit der Befragten berichtete von starren Strukturen und wenig Entgegenkommen, was die Planbarkeit und das Zeitmanagement betrifft. Man sei enorm vom Wohlwollen der Vorgesetzten abhängig. Gerade mal eine Person, die fest angestellt im Schichtsystem arbeitet, konnte einen Kompromiss ausgehandeln, mit dem sie zufrieden sei: „Bis mein Kind drei Jahre alt ist, muss ich keine frühen Schichten machen.“

Die übrigen Betroffenen trafen auf deutlich weniger Kompromissbereitschaft – mit teils gravierenden Folgen: Da ist die Journalistin, deren Vertrag nicht verlängert wird, weil sie jetzt nicht mehr so flexibel ist. Die alleinerziehende Mutter, die keine Schichtarbeit mehr ma-

chen kann. Die unfreiwillige Versetzung in eine andere Abteilung. Oder – und das zeigt, wie vielseitig und individuell die Probleme sind – das genaue Gegenteil: der dringende Wunsch, innerhalb der Firma die Abteilung zu wechseln, für mehr Flexibilität (kürzere Arbeitszeiten oder Schichten). Aber auch das wurde nicht möglich gemacht.

*Wegen des Schichtdienstes  
habe ich manchmal eine Woche  
meine Kinder nicht gesehen.  
Tagesaktuelle Produktion ist Gift  
für das Familienleben.*

Der Frust über die starren Strukturen bei den Befragten ist hoch. Es ist der Wunsch da, dass sich die Arbeitsbedingungen im Journalismus stärker an das flexiblere System von „New Work“-Modellen anpassen, die mehr auf die Bedürfnisse des Einzelnen eingehen. „Das Problem ist, dass in den Entscheiderpositionen diejenigen sitzen, die nach einem alten Familienmodell gelebt haben: Die Frau bleibt zuhause und kümmert sich ums Kind“, sagt einer der Befragten. Dadurch gebe es zu wenig Verständnis in den Chef-Etagen. Die Strukturen, wie sie sind, seien nur für Personen geschaffen worden, die keine Care-Arbeit übernehmen. Die große Mehrheit der Befragten jedoch will – den Interviews zufolge – die Care-Arbeit gleichberechtigt auf beide Elternteile aufteilen. Aber das sei nur möglich, wenn man nicht an feste Zeiten gebunden sei: „Wegen des Schichtdienstes habe ich manchmal eine Woche meine Kinder nicht gesehen. Tagesaktuelle Produktion ist Gift für das Familienleben.“

Oftmals würde die höhere Flexibilität und teilweise auch finanzielle Unterstützung des Partners oder der Partnerin erst dazu führen, dass Elternteile weiter im Journalismus arbeiten könnten: „Mein Part-

ner hat nur noch bis Ende des Jahres einen festen Job. Danach müssen wir auch schauen. Wenn mein Partner nicht mehr so flexibel ist, weiß ich nicht, ob ich den Job als Journalistin noch machen kann.“

## Miese Bezahlung

„Jetzt bin ich krank. Ich falle aus und kriege kein Geld. Das ist als Elternteil einfach schlecht. Nach dem Wiedereinstieg habe ich auch deutlich weniger Schichten bekommen als vor der Geburt.“

Ausnahmslos alle Befragten gaben das Thema Geld als einen wichtigen Faktor für die Vereinbarkeit von Journalismus und Familie an. Wenn mangelnde Planbarkeit und wenig Geld zusammenkommen, herrschen prekäre Anstellungsverhältnisse: Viel zu oft ist es schwierig, an unbefristete Verträge zu kommen, was wiederum die Familienplanung erschwert. Wie prekär die Lage im Journalismus ist und welchen Einfluss familiäre Verpflichtungen auf das Arbeitsverhältnis haben können, zeigt eine weitere (nicht repräsentative) Studie der LMU München<sup>8</sup>: Nur ein Viertel der 983 befragten Journalist:innen arbeitet auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Zudem arbeiten deutlich mehr Journalistinnen (12 Prozent) als Journalisten (4,6 Prozent) festangestellt in Teilzeit. Laut dem repräsentativen Mikrozensus 2023 arbeiten in Deutschland nur 6,87 Prozent aller Erwerbstätigen in befristeten Anstellungsverhältnissen – etwa gleich viele Frauen (6,88 Prozent) wie Männer (6,85 Prozent). In der LMU-Studie, die aufgrund ihres Samplings höhere Werte aufweist (Teilnehmende sahen prekäre Arbeit im Journalismus als Problem), heißt es: „Der häufigste Grund unter Journalistinnen, in Teilzeit zu arbeiten, be-

<sup>8</sup> Rick, J.; Lauerer, C. (2024). Prekarierinnen? Geschlechterspezifische Unterschiede prekärer Arbeit im Journalismus. *Medien & Kommunikationswissenschaft (M&K)*, 72 (1): 3-20.

steht mit 45,5 Prozent in familiären Verpflichtungen. Dies ist hingegen nur für 7,4 Prozent der Journalisten in Teilzeit der hauptsächliche Grund.“ Damit spiegelt sich auch im Journalismus die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit in unserer Gesellschaft wider. Weiterhin zeigt die Studie, dass Frauen häufiger den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, um durch die so gewonnene Flexibilität familiärer Verantwortung besser nachkommen zu können. Das gilt auch für unsere Befragten. Doch der vermeintliche Ausweg durch selbstbestimmtes Arbeiten hat seinen Preis: eine schlechte Bezahlung.

„Von dem Einkommen als freier Journalist ist mir vielleicht 1.800 netto geblieben. Dafür hat man sich den Arsch aufgerissen, an Feiertagen oder Wochenenden gearbeitet.“

„Bei dem Online-Magazin wurde ich super schlecht bezahlt: 1.500 Euro brutto für 20 Stunden.“

„Für 250 Euro Tagessatz hatte ich blöde Arbeitszeiten, teilweise 15 bis 0 Uhr, Wochenendarbeit und habe meinen Sohn kaum gesehen. Ich bin also todmüde für so mega wenig Geld.“

Die Studie der LMU zeigt auch, wie finanziell prekär die Lage der Branche ist: Knapp 30 Prozent der Journalist:innen können ihren Lebensunterhalt mit ihrem Einkommen aus dem Journalismus nur selten oder (fast) nie abdecken.

Mit der Geburt des Kindes wird bei vielen das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität jedoch größer – und damit oft die ungewollte finanzielle Abhängigkeit von dem Partner oder der Partnerin. Ein Viertel der Befragten beschreibt, dass ohne die Unterstützung des Partners oder der Partnerin das Arbeiten im Journalismus gar nicht möglich wäre. Diese Abhängigkeit belastet vor allem die Mütter. Eine Betroffene erzählt: „Ich habe an mich als Frau den Anspruch, selbst für mich und meine Familie zu sorgen. Ich will nicht in diese traditionelle Rolle rutschen.“

Die Bezahlung war auch bei den befragten Aussteiger:innen ein entscheidender Faktor, der sie aus dem Journalismus getrieben hat: Im neuen Arbeitsumfeld sei es mit weniger Aufwand möglich, mehr Geld zu verdienen und so die durch die Familiengründung gestiegenen Lebenshaltungskosten zu begleichen. Eine Person erläutert: „Ich würde wirklich gerne wieder Vollzeit in einer Redaktion arbeiten, aber dazu braucht es für mich erst Strukturen wie in meinem neuen Job: Hier werden Überstunden klar getrackt und ausgezahlt oder ausgeglichen, es gibt eine angemessene Bezahlung und Flexibilität der Arbeitszeiten, je nach Betreuungslage. Das wäre auch bei Verlagen möglich, aber es macht niemand. Keiner hat den Mut, das zu integrieren.“

Für die Befragten, die noch im Journalismus tätig sind, bedeutet das: Aussichten auf mehr Gehalt in einem anderen Beruf lassen ihre Gedanken immer wieder um einen Jobwechsel kreisen. Mit mehr Flexibilität und einem höheren Gehalt könnten sie wahrscheinlich im Journalismus gehalten werden. In einer Branche, die über ständigen Geldmangel klagt, scheint dieser Punkt unter den aktuellen Voraussetzungen aber nur schwer erreichbar.

## Kaum Wertschätzung

„Mir wurde vermittelt: Das sind die Muttis.“

So beschreibt eine der Befragten, wie innerhalb ihrer Firma über Journalistinnen mit Kind gesprochen wurde. Ungefähr die Hälfte der befragten Journalist:innen berichtet von ähnlichen Erlebnissen. Die meisten davon waren weiblich. Sie mussten entweder mit anhören, wie böse Kommentare von Vorgesetzten über Kolleginnen fielen, als diese schwanger waren, oder waren selbst mit Vorurteilen konfrontiert: „Nee, Mütter arbeiten hier nur in Teilzeit, weil ihr fällt ja eh

dauernd aus. Das schafft ihr gar nicht.“ Auch männliche Befragte berichteten, wie sie in ihrem Arbeitsleben mit Vorurteilen zu kämpfen hatten. „Das Standing in der Redaktion ist angeknackst, weil erwartet wird, dass du der Reporter bist, der immer und überall verfügbar ist“, sagt einer der Befragten. Ein weiterer Befragter sagt: „Die Gesellschaft sagt immer, Väter sollen Zeit mit Kindern verbringen. Aber wenn man als Journalist arbeitet, verlangt der Job alles zu geben.“ Letzterer hat mittlerweile die Branche verlassen, um mehr Zeit mit seinen Kindern zu verbringen.

*Eine Branche, die Mitarbeitenden vermittelt „Du kannst nicht ausfallen wegen Krankheit oder deinem krankem Kind!“, wälzt die eigene Verantwortung ab und verliert weiter an Attraktivität.*

Die Beispiele zeigen, wie sowohl Journalistinnen als auch Journalisten mit dem Zeitpunkt der Familiengründung innerhalb der Redaktionen anders wahrgenommen werden. Das „Standing“ verändert sich schlagartig: Den Interviews zufolge gelte man als weniger oder nicht einsetzbar – und damit als quasi schlechtere:r Journalist:in. Man verliere an Status. Als wären gute Journalist:innen nur jene, die ständig erreichbar sind.

Fällt man etwa aus, weil das Kind krank ist (und man seinen gesetzlichen Anspruch auf Kinderkrankentage geltend macht), sollte die Redaktion das auffangen können. Gelingt das nicht, liegt das nicht an mangelnder Belastbarkeit der Journalist:innen, sondern an der womöglich chronisch unterbesetzten Redaktion in Folge immer neuer Sparrunden. Eine Branche, die Mitarbeitenden vermittelt „Du kannst nicht ausfallen wegen Krankheit oder deinem krankem Kind!“, wälzt

die eigene Verantwortung ab und verliert weiter an Attraktivität für einen nicht unerheblichen Teil der Journalist:innen.

## **Ich möchte Wertschätzung im Sinne von: Ich sehe, dass du auch Elternteil bist und möchte dich dabei unterstützen.**

Dabei geben fast alle Befragten an, dass sie, seit sie Familie und Kinder managen, viel effizienter arbeiten. Ihnen gelinge es in deutlich weniger Zeit, deutlich mehr abzuarbeiten. Gesehen wird das im Journalismus kaum. Eine Betroffene, die den Journalismus verlassen hat, beschreibt: „Ich stelle jetzt bei meinem neuen Arbeitgeber fest, dass zum ersten Mal jemand sieht, was ich kann und was ich mache“.

Alle neun Aussteiger:innen nennen fehlende Wertschätzung als mit entscheidenden Faktor, warum sie den Journalismus verlassen haben. In vielen Firmen außerhalb des Journalismus werde systematisch mitgedacht, dass jeder Mensch individuell sei – auch in seiner aktuellen Lebenssituation. So gäbe es den Aussteiger:innen zufolge am neuen Arbeitsplatz – anders als im Journalismus – eine Unternehmenskultur für Eltern: Bei den neuen Arbeitgeber:innen gebe es bei Ausfall wegen Kinderbetreuung Verständnis und Entgegenkommen statt Diskriminierung und Druck. „Ich möchte Wertschätzung im Sinne von: ‚Ich sehe, dass du auch Elternteil bist und möchte dich dabei auch unterstützen, ein guter Elternteil zu sein.‘ Das macht meine aktuelle Firma. Und wo im Journalismus ist dafür Platz?“, fragt sich eine der befragten Aussteiger:innen.

Für ein Drittel der Aussteiger:innen war der Abschied vom Journalismus schmerzhaft. Schließlich haben sie gerne als Journalist:innen gearbeitet. Als Journalist:in zu arbeiten sei auch etwas sehr Identitätsstiftendes.

## **Fehlende Karriereperspektive**

### **Vor der Geburt und in der Elternzeit: Unsicherheit**

Die Mehrheit der Befragten wünscht sich, auch nach der Familiengründung im Journalismus tätig zu sein und sich beruflich weiterzuentwickeln. Doch oftmals werden sie von den Vorgesetzten mit einer gewissen Unsicherheit in die Elternzeit entlassen, weil nicht klar ist, wie es weitergeht: Werden befristete Verträge nach der Rückkehr noch verlängert? Gibt es meine Stelle, vielleicht als Führungskraft, danach überhaupt noch? In einigen Fällen mussten sich die Arbeitnehmer:innen sogar selbst um die Organisation des Wiedereinstiegs kümmern – im Grunde die Aufgabe von Arbeitgeber:innen. Das Gefühl des Alleingelassenwerdens ist zu diesem Zeitpunkt besonders stark. Für freie Journalist:innen ist die Situation sogar noch prekärer: Sie sind komplett auf sich allein gestellt, wissen nicht, ob ihre Auftraggeber:innen auch nach der Elternzeit noch mit ihnen zusammenarbeiten werden. Selbst in fest-freien Verhältnissen fühlen sich werdende Elternteile zum Beispiel mit dem Papierkram für die Elternzeit häufig alleingelassen.

### **Der Wiedereinstieg**

#### **Mangelnde Flexibilität**

In fünf der 28 Fälle konnten die von uns befragten Personen nicht in die Stelle zurückkehren, in der sie zuvor gearbeitet haben. Außerdem stellten zwei weitere Gesprächspartnerinnen fest, dass es eine Tendenz gibt, Personen mit Kind eher in Planungsberufen oder Koordinierungsstellen innerhalb der Redaktion einzusetzen – weil dort mehr Flexibilität möglich ist. Damit gehe aber oft ein journalistischer Statusverlust einher, da diese Personen nicht mehr als Autor:innen publizieren würden. Zwei Befragte haben zudem als feste Freie nicht wieder

dieselbe Anzahl Schichten erhalten wie vor der Geburt. Für eine damals festangestellte Journalistin hat es sich beim Wiedereinstieg so angefühlt, als würde ihr die Pistole auf die Brust gesetzt werden, nach dem Motto: „Du hast dich zu entscheiden, ob du lieber Journalistin oder Mutter sein willst!“

Teilzeitmodelle, Jobsharing, alternative Lösungsmodelle, wie sie von vielen Befragten gewünscht werden, könnten helfen, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. In einem Fall, der uns geschildert wurde, war Jobsharing sogar möglich – als Doppelspitze in einer Führungsposition: „Nach außen hin war das so: Guck, wie modern wir sind! Aber intern gab es viel Kritik. ‚Ihr seid ja nie da wegen der Kinder.‘“ Die Befragte gab diese Stelle dann wieder auf.

Auch Teilzeitmodelle sind unter den Befragten nicht unumstritten. Während einige beklagen, dass es kaum Teilzeitmöglichkeiten gebe – besonders in Schichtsystemen oder weil zu wenige Stellen in Teilzeit ausgeschrieben sind –, verletzt es andere, nur noch als Teilzeitkräfte eingesetzt zu werden oder weniger Schichten zugeteilt zu bekommen – und das ohne Rücksprache. Personen, die Teilzeit beantragen, berichten davon, dass die Arbeitszeiten trotzdem nicht immer zu den Kita-Betreuungszeiten passen. Individuell mit den Vorgesetzten ausgehandelte Lösungen könnten die Lage entspannen. Den Befragten ist dies jedoch nur in den seltensten Fällen gelungen.

Beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk kommt hinzu, dass es sich bei den arbeitnehmerähnlichen Verträgen, auch feste Freie genannt, üblicherweise um befristete Verträge handelt. Häufig fehlt die Aussicht auf andere, feste Jobs innerhalb des Senders: „Eine Kollegin in einer anderen Stadt war in derselben Zeit auch schwanger und hat nach der Elternzeit eine Festanstellung bekommen. Das zeigt, wie anders das ausgehen kann, je nachdem wie die Vorgesetzten das handhaben.“ Im schlimmsten Fall läuft der befristete Vertrag während der Elternzeit aus, so dass feste Freie am Ende ganz ohne Arbeitsverhältnis dastehen.

## **Teilzeitmodelle, Jobsharing, alternative Lösungsmodelle, wie sie von vielen Befragten gewünscht werden, könnten helfen, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen.**

### **Der Karrierestop**

Selbst wenn sich die Arbeitszeiten im Journalismus mehr mit der Familie vereinbaren ließen, bedeutet für viele der Befragten die Geburt des Kindes dennoch ein Stopp auf der Karriereleiter: Knapp ein Drittel der Befragten berichtet davon, dass mit der Familiengründung beruflicher Aufstieg nicht mehr möglich war. Das betrifft zu gleichen Teilen Frauen und Männer und geht natürlich auch mit dem im vorigen Kapitel beschriebenen Statusverlust einher.

Die Begründungen der Vorgesetzten zu den ausbleibenden Karriereprüngen, die meist in Vier-Augen-Gesprächen gefallen sind, geben die Betroffenen so oder ähnlich wieder: „Wir hätten dir ja den Job gegeben, aber du hast ja jetzt ein Kind“. Eine Befragte beschrieb ihre Situation wie folgt: „Die anderen wurden befördert: Das waren Männer und Frauen ohne Kinder“. Dieser Faktor führt dazu, dass sich die Betroffenen als Elternteile mit Kind(ern) eher exkludiert fühlen und nicht das Gefühl haben, es bestehe eine reale Chance auf Beförderung. Dabei können auch Männer in diese Situation geraten. So erzählt ein Journalist und Vater, dass er im Gespräch mit seiner Führungskraft erfahren habe, nicht befördert zu werden, weil „er so viel Elternzeit“ genommen habe.

Das bringt viel Unsicherheit mit sich: Für eine Mehrheit der Befragten ist unklar, wie offen sie im Arbeitsalltag damit umgehen sollen, dass sie Kinder haben. Einer Befragten wurde von einer Kollegin im Bewer-

bungsprozess geraten, die Elternzeit aus dem Lebenslauf zu streichen: „Ich will die Elternzeit gar nicht erwähnen. Das reflektiert ja nicht, was ich kann oder nicht.“ Sie befürchtet: „In den Ausschreibungen steht ‚belastungsfähig‘. Und dann denken die wahrscheinlich, dass ich das mit zwei Kindern nicht kann“. Eine freie Journalistin hingegen sagt, ihr bleibe gar nichts anderes übrig, als klar und transparent den potenziellen Auftraggeber:innen zu kommunizieren, dass sie ein Kind habe, da ihre Verfügbarkeiten und Leistungsfähigkeit stark von der Kinderbetreuung abhängen. Auf der rechtlichen Seite gibt es keine Verpflichtung zur Angabe von Kindern und potenzielle Arbeitgeber:innen dürfen sich in einem Vorstellungsgespräch auch nicht nach Kinderwunsch oder Schwangerschaft erkundigen. Die Bewerber:innen dürfen sogar lügen, um ihr Recht auf eine gleichberechtigte Chance zu wahren.<sup>9</sup> Am Ende sind Entscheidungen jedoch meist intransparent und Fehlverhalten lässt sich hier nur schwer nachweisen.

## Der Jobwechsel war für alle Aussteiger:innen eine Erleichterung.

Unbefristete Stellen mit gutem Gehalt sind zudem rar. Diese wünschen sich schließlich viele Journalist:innen, selbst wenn sie keine Führungskraft sein wollen: „Es gibt nur ganz wenige, die das Glück haben“, erklärt ein Ex-Journalist. Zudem beobachtet er: „Aber es werden immer wieder dieselben eingestellt, die von den Journalistenschulen, keine Diversität, kein Wille, die Branche zu verändern.“

<sup>9</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018). Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen: 13. [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/was\\_arbeitgeber\\_fragen\\_duerfen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/was_arbeitgeber_fragen_duerfen.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

### Gehen oder bleiben?

Am Ende läuft alles auf diese eine Frage hinaus: Gehen oder bleiben? Die oben genannten Faktoren zeigen eindrücklich, warum viele Journalist:innen darüber nachdenken, der Branche den Rücken zu kehren. Alle Befragten haben schon mindestens einmal überlegt, die Branche zu verlassen. Neun unserer Gesprächspartner:innen sind bereits ausgestiegen.

Eine Mehrheit der Befragten, die noch im Beruf tätig ist, strebt einen festen Job im Journalismus an, weil sie sich ein festes Einkommen sowie sichere Arbeitsbedingungen wünschen, aber auch weil sie aus Idealismus an ihrem Job hängen und bereits viel in ihre Karriere im Journalismus investiert haben: „Ich bin jetzt da, wo ich immer sein wollte, und kann doch nicht einfach aufgeben.“ Idealismus hin oder her, wenn sie die Sicherheit im Journalismus nicht finden, sind sie nicht abgeneigt, diese Sicherheit in einer anderen Branche zu suchen.

So war für die neun Aussteiger:innen das Bedürfnis nach Sicherheit und Planbarkeit schlussendlich der Grund, warum sie den Journalismus verlassen haben. Sie haben sich entweder vor der Schwangerschaft oder in den ersten Jahren nach der Geburt einen festen Job in einer anderen Branche gesucht. Der Jobwechsel war für alle Aussteiger:innen eine Erleichterung: „Bei der Agentur kann ich ganz flexibel Arbeitszeiten festlegen und keiner verurteilt mich dafür, dass ich angeblich ‚nicht leisten will‘.“ Teilzeit war den Gesprächen zufolge dort einfacher möglich und auch die Aufstiegschancen waren gegeben. Auch sei die Arbeit außerhalb des Journalismus mitunter lukrativer. So berichtet eine Aussteigerin, dass für sie – neben den Vorteilen des flexiblen Arbeitens als selbstständige Texterin – nicht-journalistische Aufträge mehr Geld einbringen. Zudem sei die Wertschätzung für ihre Arbeit in anderen Branchen viel höher.

Sieben von neun Aussteiger:innen können sich vorstellen, zu einem späteren Zeitpunkt in den Journalismus zurückzukehren. Bei allen ist die Liebe zum Job noch vorhanden. Eine Betroffene sagt: „Die Arbeit

hat mir immer gefallen. Die Sicherheit brauche ich aber wieder. Vielleicht wenn die Kinder größer und aus dem Haus sind, vielleicht nochmal ne Late-Bloomer-Karriere.“ Die anderen können sich aktuell keinen Rückwechsel vorstellen: „Ich muss mir halt überlegen: Tut es mir gut, Journalismus zu machen? Es ist einfach eine hohe Belastung.“

## Es geht auch anders

Die im Folgenden vorgestellten Lösungen aus allen Bereichen des Journalismus passen zwar sicherlich nicht für alle Arbeitnehmer:innen und alle Medienunternehmen. Sie lösen auch nicht alle Probleme, wie die geringe Bezahlung, die viele Fachkräfte im Journalismus trifft. Trotzdem zeigen sie, wie starre Strukturen aufgebrochen werden könnten, und dass es möglich ist, im Journalismus Elternteilen Flexibilität, Planbarkeit und Sicherheit zu bieten. Die Lösungsansätze haben gemeinsam, dass sie Journalist:innen auch nach der Familiengründung mit ihren Stärken sehen und wertschätzen und ihnen systematisch Möglichkeiten in ihrer aktuellen Lebenssituation bieten, um in der Branche zu bleiben. Wir haben in den Gesprächen gezielt nach Positivbeispielen gefragt, aber nur sechs Personen konnten welche nennen. Zudem haben wir gezielt nach weiteren potentiellen Lösungen für die oben genannten Faktoren (Planbarkeit, Bezahlung, Perspektive und Wertschätzung) gesucht.

### **Mehr Flexibilität, Planung, Rückhalt in Redaktionen**

Von den 28 Befragten gab es nur sechs Personen, die auch konkrete positive Beispiele aus ihrem Arbeitsalltag für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie nennen konnten. Davon haben sich zwei explizit als Positivbeispiele bei uns gemeldet, um von ihren Erfahrungen zu berichten.

Für eine freiberufliche Fernsehautorin war die Schwangerschaft so entspannt, dass sie nebenher viel für Produktionsfirmen arbeiten konnte. „Die hatten direkt Verständnis und haben angeboten, dass ich sagen soll, wenn was nicht gut ist. Dann fangen sie mich direkt auf.“ Das Angebot, Arbeit abzunehmen, kann also schon mal helfen.

*Mit besserer Planung, mehr Zeit für Projektarbeit und offenen Augen im Team für die individuelle Situation der anderen können Eltern Investigativ-Recherchen ermöglicht werden.*

Eine weitere Befragte berichtet von ihrer damaligen Redaktion: „Ich konnte sehr früh anfangen und um 15 Uhr zur Kita gehen. Dadurch, dass ich flexibel und eigenständig arbeiten konnte, war der Job gut mit dem Familienleben vereinbar.“ Flexibilität wurde auch bei einer weiteren Redaktion positiv hervorgehoben, in der komplett flexibles Arbeiten möglich war. Abgesehen von einem Teammeeting pro Woche, konnten alle frei entscheiden, wie und wann sie arbeiten. Es handelte sich dabei allerdings um keine tagesaktuelle Redaktion.

Mehrere Befragte berichteten, dass lange Recherchen oder Investigativ-Recherchen für sie seit der Familiengründung in ihren Medienunternehmen nicht mehr möglich sind. Das muss nicht so sein. Mit besserer Planung, mehr Zeit für Projektarbeit und offenen Augen im Team für die individuelle Situation der anderen können Eltern Investigativ-Recherchen ermöglicht werden. „Du musst heute dringend nach Hause? Ok, dann mache ich heute eine Stunde länger und du kannst dann morgen übernehmen“, teilt eine Person Erfahrungen in anderen Jobs, bei denen man im Team mehr darauf schaue, wie es den Einzelnen gehe und was man gerade brauche.



## Wie die Branche bereits reagiert

### Teilzeitvolontariate für mehr Flexibilität

Lea Thies ist die Leiterin der Günter Holland Journalistenschule und hat für die Augsburgische Allgemeine Zeitung ein Teilzeitvolontariat ins Leben gerufen, das im Jahr 2024 gestartet ist. Bereits zwei Stellen sind vergeben: Die eine Person hat ein Kind, die andere vier. Das Volo wird geschlechtsunabhängig angeboten und den Volontär:innen ist freigestellt, wie sie arbeiten: „Der eine möchte eine Woche lang einen halben Tag, die andere zwei bis drei volle Tage arbeiten. Da möchten wir entgegenkommen. Bringt ja nichts, Zeiten vorzugeben, wenn's nicht passt“, sagt Thies. Zudem kann über das Jahr hinweg in einigen Monaten mehr und in anderen weniger gearbeitet werden. Die Dauer des Volontariats ist derzeit auf drei Jahre bei dreißig Stunden und vier Jahre bei zwanzig Stunden beschränkt und kann im eigenen Rhythmus absolviert werden. Ziel ist eine maximale Flexibilität.

## Die Teilzeitausbildung nicht anzubieten, ist häufig eine Management-Bequemlichkeit.

Für das Teilzeitvolo wird eng mit den Lokalredaktionen zusammengearbeitet. Es soll dem Problem entgegenwirken, dass es außerhalb der Städte immer weniger Fachkräfte gibt. Die meisten verlassen den ländlichen Raum, aber Familien mit Kind zieht es häufiger ins Grüne. Deshalb sollen die Teilzeitvolontär:innen dort eingesetzt werden, wo sie leben. Auch die im Volontariat übliche Rotation zwischen einzelnen Abteilungen oder Standorten fällt größtenteils weg. Lediglich drei Monate in einer anderen Redaktion ist Pflicht. Mehr ist natürlich immer möglich. Thies hatte zuvor alle Redaktionsleitungen befragt und nicht alle waren von der Idee überzeugt: „Wenn eine Redaktionsleitung zu mir sagt, sie kann das gerade nicht stemmen, weil

es managementmäßig zu herausfordernd ist“, dann mache das keinen Sinn, das Konzept aufzustülpen. Deshalb werde das Teilzeitvolo nur in den Abteilungen angeboten, in denen die Redaktionsleitungen davon überzeugt sind. Außerdem rekrutieren die Redaktionen die potenziellen Teilzeit-Kandidat:innen selbst. Denn Ziel sei es, die Volontär:innen auch langfristig als Redakteur:innen zu halten.

Thies ist selbst Mutter und hat erkannt, was sich Elternteile im Journalismus wie auch die Mehrheit unserer Befragten wünschen: mehr Flexibilität. „Damit die Welt nicht zusammenfällt, wenn das Kind krank ist, gibt's Lösungen. Zum Beispiel remotes Arbeiten.“ Dass diese Flexibilität im Journalismus nicht möglich sein soll, lässt Thies nicht gelten: „Es ist eine Frage von toleranten Führungskräften. Die Teilzeitausbildung nicht anzubieten, ist häufig eine Management-Bequemlichkeit. Selbst wenn die Eltern nur Teilzeit arbeiten, gibt es genug Aufgaben, die sie voll erfüllen können, auch im Tagesgeschäft. Wenn Redaktionen das nicht anbieten, gehen ihnen wertvolle Perspektiven und Netzwerke verloren“. Diverse Perspektiven und Kontakte bringe zum Beispiel ihre Volontärin, die vorher in der Gastronomie gearbeitet hat: „Sie kann jeden interviewen, ist offen für alle Themen und hat ein Netzwerk. Das kann man nicht an der Uni lernen.“ Thies zufolge sei es erstaunlich, wie viele Talente der Journalismus an Pressestellen oder PR-Agenturen verloren habe, nur weil diese als Arbeitgeber:innen flexibler waren.

### Betriebskitas für bessere Planbarkeit

Eine Betriebskita kann nicht alle systematischen Missstände im Pressehaus oder in der Branche lösen. Aber es ist zumindest mal ein Anfang, Strukturen zu schaffen, die es Eltern erleichtern, Arbeit und Kind unter einen Hut zu bringen. So befindet sich sowohl im Axel-Springer-Gebäude in Berlin als auch im Pressehaus der Stuttgarter Zeitung eine eigene Betriebskita. Bei Axel Springer haben die „Wolkenzwerge“ unter der Woche von 7:30 Uhr bis 19:30 Uhr geöffnet. Es stehen insgesamt 80 Plätze für die Mitarbeitenden von Axel Springer zur Verfügung und für Kooperationspartner und Familien

aus der näheren Umgebung. In Stuttgart hat die „Pressekiste“ unter der Woche von 8 bis 17 Uhr geöffnet und bietet 40 Plätze für Kinder im Alter zwischen sechs Monaten und sechs Jahren.

### **Coachings für Karriereperspektiven nach der Familiengründung**

Die Rückkehr in den Redaktionsalltag nach der Elternzeit oder Gespräche mit Arbeitgeber:innen über die berufliche Zukunft erweisen sich – das haben die Interviews mit den Befragten gezeigt – häufig als schwierig. Die Journalistin Lisa Böttinger bietet deshalb ab Frühjahr 2025 ein Mentoring speziell für Medienfrauen an. Sie glaubt, Strukturen können sich nur ändern, wenn Journalistinnen ihre Werte und Bedürfnisse kennen und für diese einstehen: „Als Dreifachmutter habe ich mich in der Kommunikation mit Arbeitgebern immer selbstbewusst und beharrlich auf meine Stärken fokussiert.“ Bei der Aushandlung von Bedingungen sei es wichtig zu wissen, was man selbst wolle: Sei es mehr Gehalt oder flexible Arbeitszeiten. Das Mentoring soll auch dazu dienen, sich darüber auszutauschen, wie Vereinbarkeit funktionieren kann und wie es gelingt, diese einzufordern.

### **Jobsharing in Führungspositionen**

Für Jobsharing in Führungspositionen gab es in unseren Interviews nur ein – halbwegs gelungenes – Beispiel. Aus Sicht der befragten Person war diese Position perfekt für die Zeit nach der Elternzeit. Trotzdem hat sie die Stelle letztlich wieder aufgegeben, weil die Reaktion des Arbeitsumfeldes so negativ ausfiel. Beim *Bayerischen Rundfunk* scheint das besser zu laufen: Dort leiten seit 2017 Lydia Leipert und Rebecca Zöller gemeinsam die Abteilung Film Digital. „Unser Slogan lautet: ein Job, zwei Frauen, vier Kinder“, sagen sie im Interview mit dem *Journalist*<sup>10</sup> und erklären, wie ihre Stelle funktioniert: „Anfangs hat jede von uns etwa 50 Prozent gearbeitet, mittlerweile sind es jeweils 70 Prozent. Vormittags arbeiten wir immer

---

<sup>10</sup> Leipert, L.; Zöller, R. (2024). *Chefin zu zweit*, *journalist*. <https://www.journalist.de/meinung/meinungen-detail/cheфин-zu-zweit/>

beide. Nachmittags häufig auch. Da sind wir dann abwechselnd für unser Team ansprechbar. Freitags haben wir abwechselnd frei – sofern alles nach Plan läuft.“ Mittlerweile wird das Jobsharing-Modell beim *BR* häufiger angewandt. Zöller und Leipert haben zu ihren Erfahrungen auch das Buch „Geteilte Arbeit, doppelt durchstarten – so funktioniert Jobsharing“<sup>11</sup> veröffentlicht.

Die ARD.ZDF-Medienakademie bietet zudem ein Online-Seminar für Jobsharing-Tandems an. Seminare wie diese könnten Medienhäuser ihren Führungskräften als Weiterbildung anbieten, um ihre Doppelspitzen auch fachlich zu unterstützen.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Leipert, L.; Rebecca Zöller, R. (2022). *Geteilte Arbeit, doppelt durchstarten! So funktioniert Jobsharing – Arbeit neu denken*, *Komplett Media GmbH*

<sup>12</sup> ARD.ZDF-Medienakademie. Seminar „Jobsharing – als Führungsteam gemeinsam durchstarten“. <https://www.ard-zdf-medienakademie.de/mak/seminare/48153/jobsharing-als-fuehrungsteam-gemeinsam-durchstarten.html>

# Zeit, dass sich etwas ändert

Starre Strukturen in der Medienbranche erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zwar gibt es Beispiele für positive Veränderungen, aber die Hindernisse überwiegen – noch.

## Es braucht flexible, maßgeschneiderte Lösungen

Unsere Befragung von 28 Journalist:innen zeigt deutlich: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus ist noch immer eine große Herausforderung. Trotz der gezielten Frage nach positiven Aspekten wurden zunächst fast ausschließlich negative Erfahrungen genannt. Dies verdeutlicht, wie dringend strukturelle Veränderungen notwendig sind. Zwar gibt es einige positive Modelle, doch insgesamt überwiegen die Hindernisse.

Die vier größten Herausforderungen für Journalist:innen mit Familie sind: mangelnde Planbarkeit, geringe Bezahlung, fehlende Wertschätzung – insbesondere durch Statusverlust nach der Familiengründung – und begrenzte Karriereperspektiven. Die ersten drei Faktoren wiegen besonders schwer bei der Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, die begrenzte Karriereperspektive ist das Ergebnis der drei Faktoren.

Unsere Befunde weisen auf tief verankerte systemische Barrieren hin, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus erschweren. Besonders hervorstechend ist der Statusverlust, den Personen mit Kindern in Redaktionen erleben. Die Interviews zeigen, dass viele von ihnen eine Abwertung erfahren, die auf Diskriminierung zurückgeführt werden könnte. Dies hängt eng mit dem Selbstbild des Journalismus zusammen: Wer nicht uneingeschränkt verfügbar ist und die Dauerbelastung nicht mitträgt, gilt häufig nicht als „richtige“ Arbeitskraft. Diese Herausforderungen treffen alleinerziehende Journalist:innen mit doppelter Wucht, was für sie die Situation besonders prekär macht.

Die Bereitschaft der Betroffenen zur gemeinsamen Lösungsfindung ist groß. Sie wünschen sich eine Arbeitskultur, die wegführt von

Selbstaussbeutung hin zu mehr Flexibilität und Teamgeist – eine Kultur, in der sich Kolleg:innen gegenseitig unterstützen, anstatt mit Ellenbogenmentalität zu konkurrieren. Hier sind Medienhäuser in der Verantwortung, strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Natürlich bedeutet dies zunächst Mehraufwand, doch langfristig lohnt es sich. Zufriedene Mitarbeitende bleiben der Branche erhalten, was auf lange Sicht auch eine bessere Qualität der Arbeit bedeutet, und hohe Fluktuationskosten werden vermieden. Ohne Veränderungen droht dagegen ein Teufelskreis: Schlechte Arbeitsbedingungen führen zu Personalmangel, der wiederum die Belastung für die verbleibenden Journalist:innen erhöht.

*Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen  
und Arbeitgeber:innen  
können so aufeinander abgestimmt  
werden, dass **beide**  
Seiten davon profitieren.*

Gleichzeitig ist Familiengründung etwas sehr Individuelles und abhängig von Betreuungssituationen, dem Beruf des Partners oder der Partnerin und dem persönlichen Umfeld. Daher braucht es flexible, maßgeschneiderte Lösungen. Einige Vorbilder gibt es bereits: Das Teilzeit-Volontariat der Augsburger Allgemeinen Zeitung, Betriebskittas wie zum Beispiel im Axel-Springer-Gebäude in Berlin oder im Pressehaus der Stuttgarter Zeitung sowie Jobsharing-Modelle im BR zeigen, wie Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen so aufeinander abgestimmt werden können, dass beide Seiten davon profitieren. Besonders groß ist der Wunsch nach Jobsharing und besseren Karrierechancen durch Doppelspitzen. Wenn solche Perspektiven fehlen, orientieren sich viele Eltern außerhalb des Journalismus um, da andere Branchen familienfreundlichere Bedingungen bieten.

Dennoch gibt es erste positive Entwicklungen: Nach unserem Rechercheauftrag Ende Oktober 2024 gründete sich im November eine Telegram-Netzwerkgruppe für Journalistinnen mit Kind(ern), um sich über berufliche Herausforderungen und Perspektiven auszutauschen. Außerdem wächst die Aufmerksamkeit in der Branche für das Thema Vereinbarkeit, wie zum Beispiel unsere Kooperation mit dem Medium Magazin zeigt, das im März 2025 ausführlich über die Ergebnisse dieser Recherche berichtete.

Diese Recherche soll Medienhäuser dazu ermutigen, eingefahrene Strukturen aufzubrechen und neue innovative Arbeitsmodelle zu entwickeln. Denn guter Journalismus braucht engagierte Journalist:innen – und sie verdienen es, ihr Leben innerhalb und außerhalb des Berufs ohne Existenzängste zu gestalten.

# Erhebungs- werkzeug

Die Befragung wurde in Form von leitfadengestützten Interviews umgesetzt, bei denen der folgende Fragenkatalog zum Einsatz kam.

## Interview-Leitfaden

1. Was ist dein aktueller beruflicher und dein privater Status?
  - a. Wie lange arbeitest du schon im Journalismus?
  - b. Bei welchem Medium arbeitest du?
  - c. Privat: An welchem Punkt bist du gerade? Wie ist deine Lebenssituation? (Schwangerschaft, Elternzeit, wie viele Kinder wie alt, Partner:in oder alleinerziehend, ...)
2. Wann hast du das erste Mal überlegt, die Branche zu verlassen?
3. Was war der Grund? (Was ist der Dealbreaker bei dir?)
4. Hast du die Branche schon verlassen? Oder willst du es noch?
  - a. Was ist ausschlaggebend für dich, dass es nicht mehr Journalismus sein kann?
  - b. Was hat dich in deiner Entscheidung beeinflusst?
  - c. Hat die Entscheidung auch damit zutun, dass du andere Journalist:innen mit Kindern kennst, die die Branche gewechselt haben?
5. Inwieweit ist Vereinbarkeit im Journalismus für dich möglich?
  - a. Inwieweit ist es nicht möglich?
6. Was hat sich in deiner Arbeit für dich verändert, seitdem du ein Kind/Kinder bekommen hast?
7. Gibt es Momente, in denen du dich im Journalismus diskriminiert gefühlt hast, weil du Kinder bekommen hast?
  - a. Kannst du konkrete Ereignisse schildern?
8. Hast du auch Positivbeispiele erlebt, wo deine Firma besonders gut gehandelt hat oder kennst du gute Modelle von anderen Firmen?
9. Wie sähe eine perfekte Vereinbarkeit für dich aus bzw. Welche Strukturen brauchst du, damit Vereinbarkeit im Job gut für dich möglich wäre?
  - a. Wo sollten Medienhäuser ansetzen, um die Strukturen vereinbarer zu machen?
10. Wenn du den Journalismus verlässt oder verlassen hast, kannst du dir auch einen Rückwechsel vorstellen? Warum?/Warum nicht?
11. Möchtest du anonym bleiben?

## **Impressum**

### **Herausgeber** \_\_\_\_\_

Netzwerk Recherche e. V.  
Greifswalder Straße 4  
10405 Berlin

### **Autorinnen** \_\_\_\_\_

Corinna Cerruti und Tamara Keller

### **Redaktion** \_\_\_\_\_

Dr. Thomas Schnedler  
Evangelista Sie  
Malte Werner

### **Gestaltung** \_\_\_\_\_

Ute Lederer

### **Danksagung** \_\_\_\_\_

Wir bedanken uns bei Dennis Bühler und Jana Rick für die Mitarbeit in der Jury des Greenhouse Fellowships und die inhaltliche Beratung der Autorinnen.

### **Kontakt** \_\_\_\_\_

info@netzwerkrecherche.de  
www.netzwerkrecherche.org

ISBN: 978-3-942891-14-1  
© März 2025 — Netzwerk Recherche



NETZWERK  
RECHERCHE

gefördert durch die **Schöpflin** Stiftung :

NETZWERK  
RECHERCHE

