

Diversität und Journalismus

Die Bedeutung von Pluralität in den Medien

Internationale Forschungsansätze und Analysen zur Situation in Österreich

Durchgeführt mit Unterstützung der KommAustria gemäß §11 Abs.3 PresseFG 2004



Forschungsbericht:
Dr. Andy Kaltenbrunner
Mag. Renée Lugschitz

März 2021

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Methodik und Studienablauf	5
3	Ausgewählte Ergebnisse	8
3.1	Der Stellenwert von Diversität in Medienunternehmen	8
3.2	Diversität nach Geschlecht, Alter, Bildung im Überblick	9
3.3	JournalistInnen mit und ohne Migrationshintergrund	12
3.4	Die Debatte in der Praxis	17
3.5	Unterschiede im Journalismusverständnis	19
4	Fazit und Schlussfolgerungen	21
5	Literaturverzeichnis	24
6	Forschungsteam	28
7	Kontakt und weitere Informationen	30

Forschungsbericht von Medienhaus Wien, März 2021.

Projektleitung, Bericht: Dr. Andy Kaltenbrunner, Mag. Renée Lugschitz

Mitarbeit: Mag. Sonja Luef, Dr. Astrid Zimmermann, Prof. Dr. Jose A. García-Avilés, Prof. Dr. Klaus Meier

Cover-Illustration: Manfred Hausschulz

1 Einleitung

Journalismus braucht Diversität. Darüber sind sich Forschung, Praxis und Publikum wie selten einig, auch in Österreich. Zugleich ist dieses Desiderat gar nicht so einfach oder auch gar nie genau abzugrenzen. Diversität im Journalismus begründet eo ipso auch eine Vielfalt der Verständnisse in einem durchaus logisch ausfransenden theoretischen Rahmen. Die konkreten Ziele von solcher Vielfalt sind dann in der Praxis undeutlich, die empirische Ausgangssituation ist zudem oft unklar, wenn Gesamterhebungen mit soziodemografischen Basisdaten und erst recht differenzierte Angaben, etwa zu sozialer oder regionaler Herkunft der JournalistInnen, nicht vorhanden sind. Es fehlen meist Angaben en gros zur Gesamtpopulation der JournalistInnen in fast allen EU-Staaten, en detail in den Medienunternehmen zur Vielfalt ihrer Newsrooms. In Österreich liegen durch die Grundlagenstudie¹ für den neuen *Österreichischen Journalismus-Report* Angaben zur Soziodemografie und zum Selbstverständnis der 5.346 hauptberuflich tätigen JournalistInnen nach einem Dutzend Jahren aktualisiert wieder vor (Kaltenbrunner et al., 2020).

In den vergangenen Jahren ist *Diversity*, auch im Deutschen häufig mit dem englischen Terminus bezeichnet, ins Zentrum des Mediendiskurses gerückt, mit stark steigender Zentripetalkraft: „Diversity, equity, and inclusion (DEI) are issues that rose sharply to prominence“, schreibt Lucy Kueng Ende 2020. Bis dahin sei Diversität – neben dominierenden Themen wie den Verwerfungen durch Digitalisierung – nicht mehr als ein „subtle undercurrent throughout“ gewesen (Kueng, 2020, S. 35–36). Das ist ein internationales Phänomen auch in der Medienpraxis: „There has been so much focus on digital transformation in recent years, the question of diversity has had to stand aside“, konstatierte etwa der Nachrichtenchef von *Sveriges Radio* in einer komparativen Diversitäts-Studie (Borchardt et al. 2019), die sich mit 28 ExpertInnen-Interviews in Deutschland, Schweden und UK des Themas annahm.

Einzelne Forschungsarbeiten wie diese hatten in den vergangenen Jahren zwar die zunehmende Homogenisierung von Redaktionen als Domänen weißer Männer mittleren Alters und aufwärts als Problem wahrgenommen (Borchardt et al. 2019; Mislán 2018; Kleis Nielsen et al. 2020). Doch rassistisch motivierte Polizeigewalt vor allem in den USA, die folgenden Unruhen, die internationale Black Lives Matter-Bewegung, sowie die großen Ungleichheiten, die durch die weltweite Covid-19-Krise sichtbar wurden, hätten dann besonders deutlich gezeigt, dass das Problem mangelnder Repräsentativität der Berichterstattung bis jetzt weit unterschätzt worden wäre und „a new urgency around improving representation of race and ethnicity to the fore“ gebracht (Kueng, 2020, S. 36; vgl. auch Alan Rusbridger in Flueckiger, 2020).

¹ Von FWF geförderte Grundlagenstudie „Journalism in Transition“, Projektnummer P 29614-G27, durchgeführt vom Institut für vergleichende Medien- und Kommunikationsforschung (CMC) der Österreichischen Akademie der Wissenschaften / Universität Klagenfurt und von Medienhaus Wien, Projektleitung: Univ.-Prof. DDr. Matthias Karmasin.

Kueng bezieht sich auf die Aspekte Ethnien, Minderheiten, Hautfarbe und Migrationshintergrund in der Diversitäts-Debatte, die neben Gender zu den meistdiskutierten Themen in diesem Kontext gehören. Wir verwenden zusammenfassend hier den Begriff *Ethnizität*, der ethnische Identitätsbildung als Abgrenzung einer Gruppe versteht, die sich über gemeinsame kulturelle Traditionen definiert, die als unterschiedlich von jenen anderer Gruppen wahrgenommen werden. Ausschlaggebend ist dabei die Annahme, nicht das Vorhandensein, einer Differenz. „One’s membership in an ethnic group need not depend on attributed racial characteristics, or on nationality“ (Graf, 2011, S. 121). In der Datenanalyse für Österreich greifen wir dann „Migrationshintergrund“ als soziodemografisches Merkmal heraus. Der Begriff birgt zwar einige Problematik im öffentlichen Diskurs, da er eine „Verknüpfung des ‘Migrationshintergrunds’ mit Fragen der sozioökonomischen Klasse, der Ethnie und der Hautfarbe“ impliziert, und wird daher in der Migrationsforschung als „überaltet“ bezeichnet (Kohlenberger, 23. Jänner 2021). In der Statistik hat der Begriff jedoch „insofern seine Berechtigung, als er erlaubt, strukturelle Entwicklungen in den Blick zu nehmen“ (Kohlenberger, 23. Jänner 2021).

Doch neben der Ethnizität spielen für Diversität noch andere Kriterien wie eben vor allem Gender, aber auch Alter und Ausbildung eine wesentliche Rolle. Auch Religion, sexuelle Orientierung, Mobilität und Behinderung, urbane oder rurale Herkunft werden in diesem Zusammenhang immer wieder genannt (zum Beispiel Bayer, 2013; Geißler, Enders, & Reuter, 2009; Terzis, 2009).

Wir haben in dieser Studie ebenfalls einen Schwerpunkt auf das Thema der Ethnizität bzw. des Migrationshintergrunds gelegt, da die Debatte – neben dem Gender-Aspekt – auch in Österreich derzeit davon bestimmt wird und andere Fragen der sozialen Diversität vor allem auch in Zusammenhang damit thematisiert werden (siehe zum Beispiel Baltaci, 2020; Brodträger & Wabl, 2020; Gamperl, 2020; Stajić, 2019). Tenor der Debatte ist – egal unter welchem Aspekt –, dass die Redaktionen allzu homogen seien und damit die Berichterstattung unreflektiert die Perspektive eines (weißen) Bildungsbürgertums wiedergebe, dominiert von männlichen Entscheidungsträgern. Die Beteiligung an der Debatte über mehr Vielfalt in den Redaktionen alleine bringt aber noch keine Veränderung, wie ein Newsletter von *medien.geil*, einer auf Diversität bedachten Mentoring-Agentur für JournalistInnen kritisiert: „Alle wollen dabei sein, die wenigsten kriegen es hin“ (Pantić-Panić, 2020).

Bislang entbehrte diese Diskussion weitgehend der empirischen Basis. Mit den Auswertungen der Daten aus Gesamterhebung und repräsentativen Interviews für den *Journalismus-Report* (Kaltenbrunner et al., 2020) sollen einige Lücken geschlossen werden.

Drei Ebenen können in der Debatte unterschieden werden. Studien auf der Mikro-Ebene analysieren in erster Linie Diversität in der Berichterstattung (z.B. Baptista & Da Torres Silva, 2017; Bayer, 2013; Brantner & Herczeg, 2015; Brown et al., 2014; Geißler & Pöttker, 2006; Helberger, 2011; Salaverría, 2011; van den Bulck & Broos, 2011; Wal, 2002), andere Arbeiten beschäftigen sich auf der internationalen und nationalen Makro-Ebene mit mangelnder

Vielfalt bei Eigentumsverhältnissen nach Regulierungsversäumnissen oder Marktversagen (z.B. Brogi, Carlini, Nenadic, Parcu, & Viola de Azevedo Cunha, 2020; Kaltenbrunner, 1998; Seethaler & Beaufort, 2020; Sjøvaag, 2016; Steinmaurer, 2002; Trappel, Meier, Schrape, & Wölk, 2002). Problematisiert wird dabei eine „mit der Konzentration verbundene Zunahme des Einflusses von Medienkonzernen auf gesellschaftliche Normen, Leitbilder und Denkmuster“ (Trappel et al., 2002, S. 112). Nach einigen früheren Studien zur Diversität in Newsrooms (Freedman, 2012; Geißler & Pöttker, 2009; Heinrich Böll Stiftung, 2007; Horn, 2012; Röben, 2007, 2008) rückt nun diese mittlere Ebene – die demografische Zusammensetzung von Redaktionen – verstärkt in den Mittelpunkt der Debatte (Borchardt et al. 2019; Kleis Nielsen et al. 2020).

Damit beschäftigt sich auch die hier vorliegende Arbeit. Sie untersucht die Diversität österreichischer Redaktionen mit dem Fokus auf den Aspekt der Ethnizität und auf den damit verbundenen Migrationshintergrund als überprüfbares soziodemografisches Merkmal (wobei, wie oben beschrieben, Ethnizität viel weiter zu fassen ist als Migrationshintergrund). Weitere relevante Diversitäts-Aspekte wie die eindeutige Unterrepräsentation von Frauen auf höheren Hierarchie-Ebenen österreichischer Medienunternehmen, das zunehmende Durchschnittsalter im Newsroom und die wachsende Akademisierung der Branche werden hier überblicksartig im Vergleich zur Gesamtbevölkerung beschrieben (siehe dazu auch Kaltenbrunner et al., 2020).

Diversität von Redaktionen sehen wir als eine wesentliche Voraussetzung für die Repräsentation aller Bevölkerungsgruppen in der Berichterstattung, wie ein normativer, demokratiepolitischer Anspruch an Journalismus lautet. Geißler et al. (2009) relativieren zu Recht, dass eine diverse Redaktion noch keineswegs automatisch diverse Berichterstattung bedeuten muss und „starke strukturelle Barrieren den individuellen Einfluss der einzelnen Journalisten erheblich einschränken“ (Geißler et al., 2009, S. 80) würden. Auf einen „systemic bias“ der Nachrichtenauswahl hat auch Fleras (2006) hingewiesen. Solche wichtigen Einwände ändern jedoch nichts an der plausiblen Annahme, dass erst eine gemischte Redaktion die bessere Basis für mögliche redaktionell-inhaltliche Vielfalt bildet, wie auch Geißler et al. (2009) betonen.

Die Studie ist in drei Abschnitte unterteilt:

- Eine Erfassung internationaler *Forschungsansätze* lieferte eine theoretische Ausgangsbasis, die allerdings nicht genau abgrenzbar ist. Denn obwohl Diversity zu einem der „key issues in media studies“ geworden ist, bleibt es ein vielfältiges, manchmal auch vages theoretisches Konzept (Baptista & Da Torres Silva, 2017, S. 12).
- Daran anschließend werden Ergebnisse der *nationalen Datenanalyse* präsentiert: Zunächst wird die Bedeutung von Diversität in Medienunternehmen untersucht. Anschließend wird Diversität im Newsroom unter den Aspekten von Gender, Alter, Ausbildung und – als Schwerpunkt – Migrationshintergrund auf Basis der Interviews mit österreichischen

JournalistInnen (n=501), repräsentativ ausgewählt nach soziodemografischer Gesamterhebung der österreichischen Journalismus-Population (n=5.346) in mehr als 300 Medienunternehmen, analysiert. Diese werden den entsprechenden Kennzahlen der Gesamtbevölkerung gegenübergestellt, um die Repräsentativität zu überprüfen.

- Diese Analyse wird mit dem *Diskurs in der Praxis* verglichen, Problembewusstsein und Lösungsansätze wurden mit qualitativen Interviews mit thematisch affinen JournalistInnen und Personalverantwortlichen in Medienhäusern diskutiert. Abschließend werden Daten, die auf unterschiedliche Journalismusverständnisse von JournalistInnen mit und ohne Migrationshintergrund hinweisen, erläutert.

Die zentralen Forschungsfragen entlang der drei Studien-Abschnitte waren:

Theoretische Grundlage aus internationaler Forschung

- Welche internationalen systemtheoretischen Forschungsansätze, Konzepte und Best-Case-Studies zu Diversität und Journalismus gibt es?
- Welche theoretischen Ansätze und Analyse-Kategorien lassen sich aus der internationalen Debatte für Österreich ableiten?

Datenanalyse zur Situation in Österreich

- Wie divers sind Österreichs Redaktionen zusammengesetzt?
- Wie stellt sich die Situation der Diversität in den Redaktionen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung dar?
- Lassen sich Hinweise auf unterschiedliche Werthaltungen aufgrund unterschiedlicher soziodemografischer Merkmale aus den zur Verfügung stehenden Daten destillieren?

Fachdiskurs

- Wie werden die erarbeiteten Daten im Fachdiskurs mit der Branche in Österreich reflektiert?
- Welche Trends lassen sich erkennen?

2 Methodik und Studienablauf

Die Methodik umfasste, neben Desktop-Study zu wissenschaftlicher Grundlage und internationalem Forschungsstand, Datenanalyse und qualitative Interviews mit MedienmanagerInnen und JournalistInnen, die sich mit medialer Diversität beschäftigen.

Datenanalyse

Die Analyse beruht auf den Daten, die im Rahmen des Forschungsprojektes „Journalism in Transition“ von Medienhaus Wien und dem Institut für vergleichende Medien- und Kommunikationsforschung (CMC) der Österreichischen Akademie der Wissenschaften/Universität Klagenfurt 2018/2019 registriert wurden. Für das vorliegende Diversitäts-Projekt unternahm das Forschungsteam umfassende Sonderauswertungen und Verschränkungen der Rohdaten

Die Grunddaten für „Journalism in Transition“ waren in zwei umfassenden, aufeinander aufbauenden, aber voneinander unabhängig konzipierten Erhebungs- und Befragungsphasen 2018/2019 erfasst worden:

1. *Gesamterhebung* aller JournalistInnen in Österreich, durchgeführt vom Forschungsteam des CMC-Instituts und von Medienhaus Wien. Hierbei wurden soziodemografische Eckdaten von 5.346 JournalistInnen in mehr als 300 österreichischen Medienunternehmen unterschiedlicher Größe gesammelt. Bei den Frage-Items für die Grundgesamtheit der 5.346 JournalistInnen gab es unterschiedliche, aber generell sehr hohe Ausschöpfung: 91 % zu Geschlecht, 76 % zur Akademisierung, knapp 70 % zu Altersgruppen.

2. *Umfrage*: 501 CAT-Interviews mit als repräsentativ ermittelten JournalistInnen in ganz Österreich, durchgeführt vom Österreichischen Gallup-Institut in Kooperation mit dem Forschungsteam. Die Interviews wurden von Dezember 2018 bis Februar 2019 als computergestützte Telefonbefragungen mit standardisiertem Fragebogen geführt.

Qualitative Interviews

Ende 2020/Anfang 2021 befragte das Forschungsteam in *sechs Leitfaden-Interviews* MedienmanagerInnen von vier Medienunternehmen per E-Mail oder Telefon zur Diversitätspolitik in ihren Unternehmen und in weiteren *fünf qualitativen Interviews*, per Skype oder Zoom, PraktikerInnen, die sich auch medial mit dem Thema auseinandergesetzt haben, zur Situation im österreichischen Journalismus.

Die InterviewpartnerInnen auf (Personal-)Management-Ebene waren:

Christiana Jankovics, Vorsitzende der Gleichstellungskommission im *ORF*

Gerald Mandlbauer, Chefredakteur *Oberösterreichische Nachrichten*

Christian Nusser, Chefredakteur *Heute*

Petra Stuibler, stellvertretende Chefredakteurin *Der Standard*

Kathrin Zierhut-Kunz, Leiterin Strategische Planung und Human Resources *ORF*

Sandra Ziffrein, Human Resources-Managerin und Personalchefin *Der Standard*

Die GesprächspartnerInnen aus der journalistischen Praxis waren:

Delna Antia-Tatić, Chefredakteurin *biber*

Katharina Brunner, freie Journalistin und Mit-Initiatorin *andererseits.org*

Jelena Pantić-Panić, Geschäftsführerin Mentoring-Agentur *medien.geil*
Evangelista Sie, Autorin, freie Journalistin und Gründerin der *Black City Stories*
Alexandra Wachter, *Puls4*-Moderatorin und Redakteurin, Vorsitzende Frauennetzwerk
Medien

Studienablauf:

Unser Forschungsprojekt war in fünf Arbeitsphasen unterteilt:

1. *Deskstudy*: In diesem ersten Abschnitt erarbeiteten wir auf Basis von Deskstudy zu internationaler Literatur und Forschungsansätzen eine systemtheoretische Grundlage zu Diversität und Journalismus.

2. *Ausgewählte Ansätze*: Auf dieser theoretischen Grundlage wurde auch für Österreich Ethnizität als das derzeit bestimmende Diversitätsthema definiert. Theoretische Anknüpfungspunkte dafür lieferten der Equity-Ansatz der interkulturellen medialen Integration (Geißler et al., 2009; Geißler & Pöttker, 2006, 2009) und die Kritische Weißseinsforschung (Bayer, 2013; Wischermann & Thomas, 2008)

3. *Datenanalyse*: Die Auswertung der Rohdaten aus dem Projekt „Journalism and Transition“ erfolgte, dem theoretischen Ansatz entsprechend, zunächst überblicksartig für die Aspekte Gender, Alters und Ausbildung und daran anschließend vertiefend unter dem soziodemografischen Merkmal des Migrationshintergrundes. Dabei wurden die Daten von JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigen familiären Wurzeln jenen der Gesamtpopulation der JournalistInnen und jenen der Gesamtbevölkerung gegenübergestellt. Die Rohdaten von mehreren tausend österreichischen JournalistInnen waren zum einen in einer Gesamterhebung und zum anderen in 501 repräsentativen CATI-Interviews (in Zusammenarbeit mit dem Gallup-Institut), die in den Jahren 2018 und 2019 im Rahmen der Grundlagenstudie „Journalism and Transition“ durchgeführt worden waren, erfasst worden.

4. *Fachdiskurs mit der Branche*. Der Fachdiskurs mit der Branche fand im Anschluss an die Datenanalyse in Form von elf Interviews (per Zoom) mit Diversitätsverantwortlichen und Medienmanagements sowie mit Thema affinen JournalistInnen, die sich auch in ihrer redaktionellen Arbeit mit Diversität auseinandersetzen, statt. Öffentliche Fachdiskussionen waren aufgrund der Covid-19 Pandemie nicht möglich, allerdings ist eine Präsentation der Ergebnisse vor Fachpublikum für das Frühjahr 2021 geplant.

5. Die Erstellung bzw. Fertigstellung von Beiträgen zur Veröffentlichung in wissenschaftlichen Journals.

- Ein Forschungsaufsatz mit Fokus auf die Situation in Österreich wurde zur Veröffentlichung im österreichischen Medienjournal eingereicht und ist derzeit in Begutachtungsphase.
- Ein abstract für einen internationalen Beitrag im Diversity special issue des Italian Journal of Media and Journalism Studies wurde eingereicht.

3 Ausgewählte Ergebnisse

3.1 Der Stellenwert von Diversität in Medienunternehmen

Welche Rolle spielt Diversität in der Unternehmenspolitik von österreichischen Medienhäusern? Als ein Anhaltspunkt diente die Feststellung, ob es deklariert für Diversitätsfragen verantwortliche Stellen gibt und ob deren Auftrag den Beschäftigten bekannt ist. 19 % der 501 befragten JournalistInnen in den CAT-Interviews hatten angegeben, dass es eine/n solche/n Diversitätsbeauftragten in einem Unternehmen gebe, für das sie angestellt oder pauschaliert tätig seien, 45 % verneinten das ausdrücklich und 36 % wussten es nicht. Nur knapp jede/r fünfte JournalistIn findet also jemandem, mit dem sich Fragen der Vielfalt im Unternehmen, ob nun allgemein inhaltlich, konkret bei Personalrekrutierung oder bei Anforderungen im redaktionellen Alltag intern institutionalisiert besprechen lassen. Vier Fünftel haben für Diversitätsdebatten keine/n AnsprechpartnerIn in jenen Unternehmen, für die sie journalistisch tätig sind.

Diese Angaben differierten in der Befragung deutlich zwischen Wien und den Bundesländern. Während 22 % der 255 in Wien Befragten eine/n Diversitätsverantwortliche/n im Medien-Unternehmen benennen können, sind es in den Bundesländern nur 16 % der 243 Interviewten.² Dieser Eindruck, dass Diversität in der Bundeshauptstadt eine größere Rolle spielt, wurde auch durch unsere Interviews mit Personalverantwortlichen bestätigt.

In Gesprächen mit sechs VertreterInnen der Führungsebene bzw. des Personalmanagements in vier Medienunternehmen wurde dieser Befund überprüft. Einen eher geringen Stellenwert von Diversität in Regionalmedien bestätigt etwa Chefredakteur Gerald Mandlbauer von den *Oberösterreichischen Nachrichten*: Diversity sei ganz generell „kein Thema“ und „kein aktiver Prozess“, wobei „selbstverständlich niemand ausgeschlossen“ werde. Ein klares Ziel sei es aber, mehr Frauen in Führungspositionen zu etablieren. Die *OÖN* seien „froh, wenn sich ausreichend qualifizierte Personen bewerben“. Neben allgemeiner journalistischer Professionalität sei die Kenntnis regionaler Gegebenheiten das Wesentliche bei Rekrutierung, soziale Herkunft oder Migrationshintergrund seien sekundär. VertreterInnen von in Wien ansässigen Medien (*ORF, Heute, Der Standard*) betonten, dass Diversity bei der Personalauswahl bereits ein wesentliches Kriterium sei. Unterschiedlich ist dabei aber der Fokus. Beim *Standard* werde neben der Kompetenz vor allem auf Genderfragen geachtet, geben Sandra Ziffrein, Personalchefin, und Petra Stuibler, stv. Chefredakteurin, in den Interviews an. Die Frage der Herkunft der JournalistInnen sei schwieriger zu beantworten, da solche Daten intern nicht abgefragt würden. „Allerdings sehen wir, dass sich Menschen unterschiedlichster Herkunft beim *Standard* bewerben, sowohl was die Frage der sozialen Schicht als auch des Migrationshintergrunds anlangt“, so Personalchefin Ziffrein. Wenn BewerberInnen dann nachvollziehbar „nicht aus dem

² Drei weitere der insgesamt 501 befragten JournalistInnen arbeiten als AuslandskorrespondentInnen nicht in Österreich.

Bildungsbürgertum“ stammen, wecke das Interesse, „weil es einem Team guttut, wenn nicht alle aus derselben Blase kommen“, so Stuiber.

Für den *ORF* ist Diversität auch wegen des öffentlich-rechtlichen Auftrags ein relevantes Thema. Gemeint sei damit vor allem der Gender-Aspekt, aber auch die redaktionelle Entwicklung nach Altersgruppen und Barrierefreiheit, so *ORF*-Human Resources-Chefin Kathrin Zierhut-Kunz. Als ModeratorInnen würden jetzt „vermehrt KollegInnen mit Migrationshintergrund“ eingesetzt werden. An erster Stelle stehe aber jedenfalls die journalistische Kompetenz. Ein Mitglied im Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten ist speziell für Diversity-Fragen abgestellt.

In der Tageszeitung *Heute* ist das Thema deklariert redaktionelle Chefsache. Chefredakteur Christian Nusser sieht dabei die Aspekte Geschlecht, soziale und geografische Herkunft im Vordergrund, aber beobachtet auch die Altersdurchmischung im Newsroom kritisch. „Wir haben“, so Nusser, „zahlreiche KollegInnen mit Migrationshintergrund“. Diese stammten aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus Russland, der Ukraine oder dem Iran. Detaillierte Diversitätsdaten dazu sind aber auch in der *Heute*-Redaktion nicht erfasst.

Generell lässt sich aus den Interviews wie auch aus der medial geführten Branchen-Debatte feststellen, dass die Frage der Diversität an Bedeutung gewinnt, gleichzeitig gibt es aber keine genau definierten Förderprogramme.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Daten zu den Diversitäts-Aspekten Gender, Alter und Akademisierung. Auf den Aspekt der Ethnizität bzw. des soziodemografischen Merkmals Migrationshintergrund, der in der Debatte in Wissenschaft und Praxis am intensivsten diskutiert wird, gehen wir dann ausführlich ein.

3.2 Diversität nach Geschlecht, Alter, Bildung im Überblick

Geschlechterverhältnis

Wie bereits im neuen Journalismus-Report beschrieben, hat sich das Verhältnis von Männern und Frauen im Journalismus mit 47:53 % weiter angeglichen (Kaltenbrunner et al., 2020). Zehn Jahre zuvor waren es noch 42:58 % gewesen (Kaltenbrunner et al., 2007). Mit zunehmender Hierarchiestufe nimmt allerdings der Anteil der Frauen deutlich ab. Zwei Drittel aller Leitungspositionen sind noch immer von Männern besetzt (Kaltenbrunner et al., 2020, S. 123), auf der Top-Ebene sind es noch mehr. Das stellt zwar auch eine Verbesserung zur ersten Gesamterhebung aus dem Jahr 2006 dar, damals waren nur knapp mehr als ein Viertel der Führungspositionen von Frauen besetzt gewesen (Kaltenbrunner et al., 2007).

Dieses Drittel von Journalistinnen in Leitungspositionen entspricht in etwa dem europäischen Niveau Anfang der 2010er Jahre. 2013 hatte eine EU-Studie europaweit einen Anteil von 32 % Frauen als Entscheidungsträgerinnen in Medienorganisationen (Management und

Redaktion) ermittelt (EIGE, 2013). Ein ähnliches Verhältnis ist auch in der Gesamtbevölkerung festzustellen. Nach einer Erhebung des EU-Statistikamts Eurostat waren 2018 in Österreich 32 % der Führungskräfte weiblich, was etwas unter dem EU-Durchschnitt von 37 % liegt. Unter den – nach Eurostat-Definitionen – „höheren Führungskräften“ waren in Österreich 2019 nur 8 % Frauen, das ist nach Luxemburg (6 %) der zweitniedrigste Wert in der EU.³

Dieser geringe Anteil von Journalistinnen in der Führungsebene kann somit zwar als repräsentativ für Österreich bewertet werden, ist aber dennoch kein guter Befund. Das Frauennetzwerk Medien fordert eine 50%-Quote auf allen Ebenen von Medienunternehmen. Das System reproduziere sich sonst weiter selbst, sagt Puls4-Journalistin und Vorsitzende des Frauennetzwerks Medien, Alexandra Wachter, im Interview: „Das funktioniert entsprechend dem Ähnlichkeitsprinzip: Ein Mann stellt eher einen Mann ein.“ JournalistInnen wirken zudem aufgrund ihrer Funktion im öffentlichen Diskurs als role models und haben gesellschaftliche Vorbildwirkung. Das ist auch im Kontext von Ethnizität ein wichtiges Argument, das in den von uns geführten Interviews mit PraktikerInnen mehrfach hervorgehoben wurde (siehe dazu Punkt 3.3).

Akademisierungsgrad

Der Anteil der JournalistInnen mit Hochschulabschluss ist mit 48 % bedeutend höher als der Akademisierungsgrad der Gesamtbevölkerung mit 16 % (s. Abb. 1).⁴ Der Unterschied zwischen Frauen in der Gesamtbevölkerung und Journalistinnen ist besonders hoch. Während in der Gesamtbevölkerung der Akademisierungsgrad von Männern und Frauen mit 15 % bzw. 16 % ausgeglichen ist, liegen bei den JournalistInnen die Frauen mit 58 % deutlich vor den Männern, von denen nur 40,5 % einen Hochschulabschluss haben. Diese Entwicklung zeigt von einer stark wachsenden Professionalisierung des Berufs und ist auch im Zusammenhang mit der oben beschriebenen Erwartungshaltung an den Journalismus im Sinne einer Vorbildwirkung positiv zu bewerten.

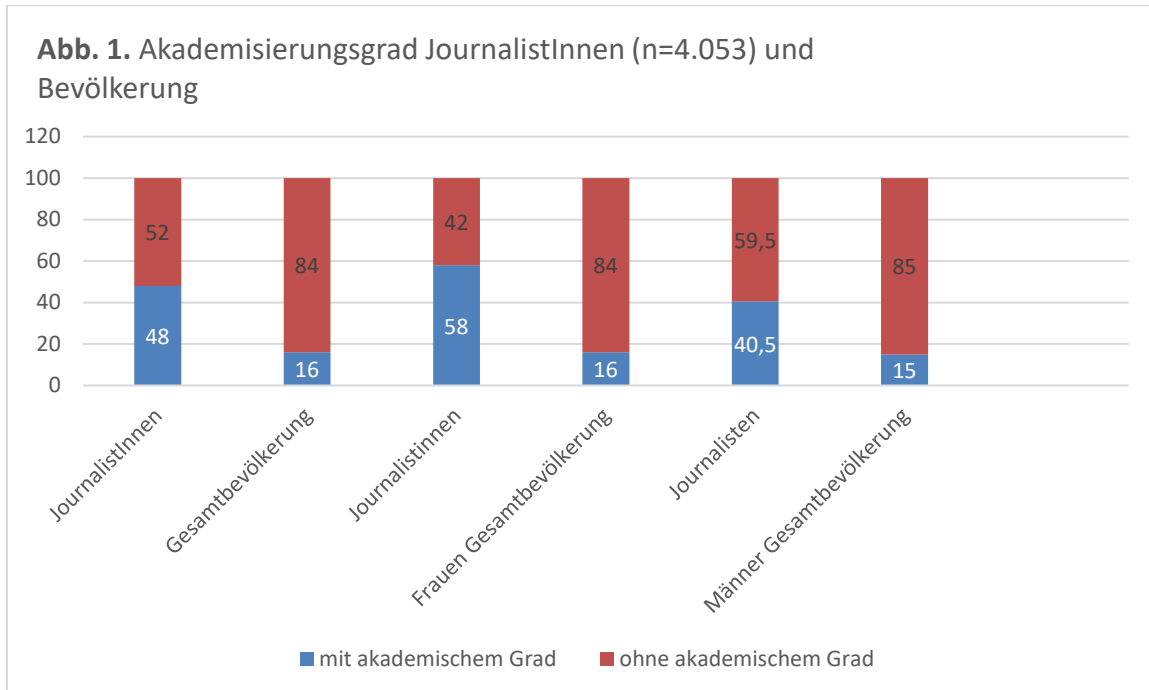
Allerdings, so warnen Studien aus anderen Ländern und Stimmen aus der österreichischen Branche (Borchardt et al. 2019; Gamperl 2020), könnte das auch eine Verengung der Perspektiven zur Folge haben, da in den Redaktionen zunehmend weniger Menschen ohne Hochschulabschluss arbeiten.

Diese Befürchtung wurde von den PraktikerInnen in unseren Interviews eher nicht geteilt. Sie sahen die Akademisierung als erfreulichen Trend und wiesen daraufhin, dass ihrer Wahrnehmung nach gerade JournalistInnen mit Migrationshintergrund oft die ersten aus

³ https://ec.europa.eu/austria/news/eurostat-%C3%B6sterreich-bei-anteil-der-top-managerinnen-weit-unter-eu-schnitt_de

⁴ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/index.html

ihrer Familie seien, die ein Studium abgeschlossen hätten und diese Lebenswelt sehr wohl in die Berichterstattung einbringen würden. Das sind allerdings persönliche Beobachtungen, die im Rahmen dieser Studie nicht empirisch überprüfbar waren.

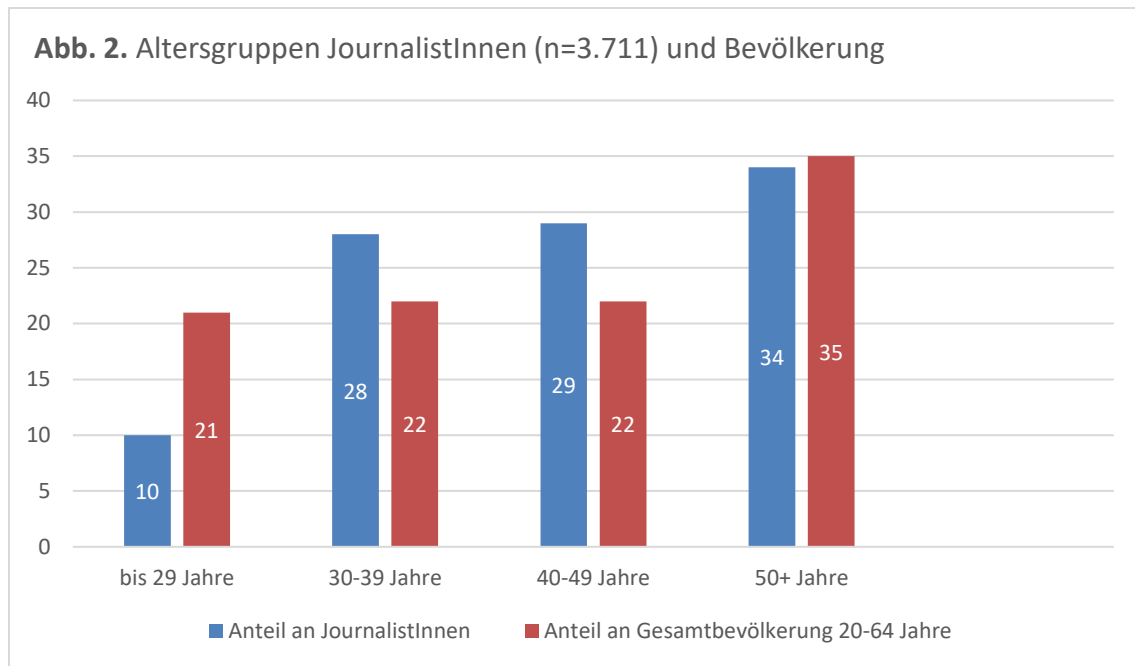


Quellen: Medienhaus Wien; Statistik Austria.

Grafik: Medienhaus Wien

Altersgruppen

Im Vergleich zur ersten Gesamterhebung unter JournalistInnen stellten wir im aktuellen Journalismus-Report eine deutliche Zunahme des Altersschnitts im Newsroom von 40,2 auf 44,5 Jahren fest (Kaltenbrunner et al. 2020). Diese Überalterung des Newsrooms lässt sich auch in der Gegenüberstellung mit der Gesamtbevölkerung von 20 bis 64 Jahren, also etwa dem Alter der Erwerbsfähigkeit, feststellen (s. Abb. 2). Nur 10 % der JournalistInnen sind unter 30 Jahren alt, aber mehr als 20 Prozent der Gesamtbevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren. Bei den 30-39-Jährigen und 40-49-Jährigen ist es umgekehrt: Es gibt anteilmäßig deutlich mehr JournalistInnen in diesen Altersgruppen als in der Gesamtbevölkerung. Bei den über 50 Jährigen ist es wieder ausgeglichen. Diese mangelnde Repräsentativität von jungen Menschen wird auch in der Branche als solche wahrgenommen, wie in den von uns geführten Interviews zum Ausdruck kam. So bemühen sich Medienmanagements zunehmend um junge JournalistInnen für ein jüngeres Publikum wie etwa Sandra Ziffrein, Personalchefin des *Standard* betonte. Christian Nusser, *Heute*-Chefredakteur, hob das niedrige Durchschnittsalter der Redaktion von etwa 35 Jahren hervor.



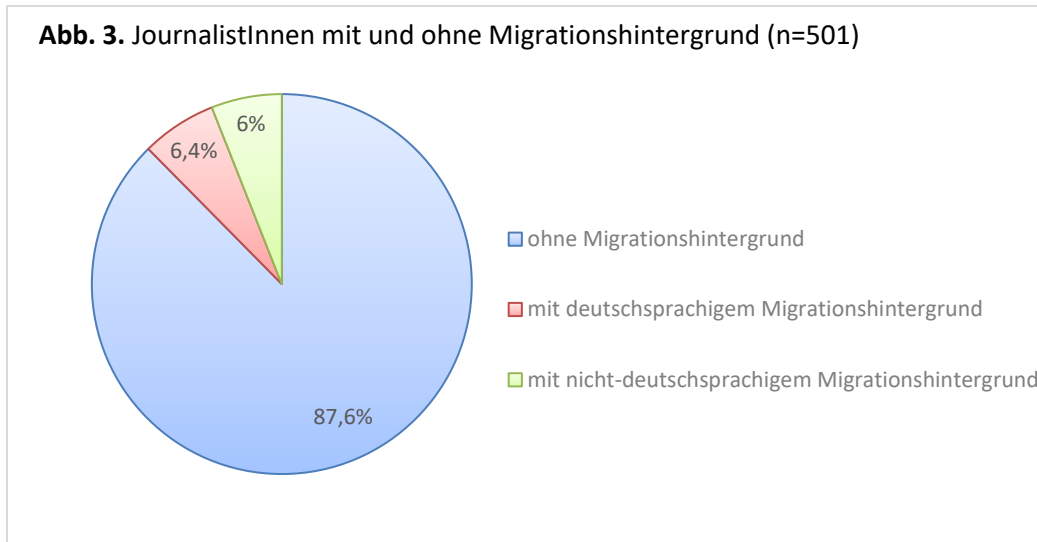
Quellen: Medienhaus Wien und Statistik Austria (Bevölkerung zu Jahresbeginn 2019)
Grafik: Medienhaus Wien

3.3 JournalistInnen mit und ohne Migrationshintergrund

In den 501 repräsentativen CAT-Interviews wurde auch gefragt, ob die Interviewten nach Selbsteinschätzung einen „Migrationshintergrund“ hätten. Dieser wurde definiert als „selbst im Ausland geboren oder Ihre Eltern/ein Elternteil im Ausland geboren“. Wurde das bejaht, wurde weiter zwischen „deutschsprachigem Migrationshintergrund“, wenn zumindest ein Elternteil im deutschsprachigen Ausland geboren wurde, und „nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund“ unterschieden.

Das Ergebnis: Von 501 JournalistInnen hatten 62 Migrationshintergrund, das sind 12,4 Prozent. Nur knapp die Hälfte dieser Gruppe, 30 JournalistInnen, hatten einen nicht-deutschsprachigen Migrationshintergrund, das sind 6 Prozent aller befragten JournalistInnen (siehe Abb. 3). Hochgerechnet auf die Gesamtpopulation der österreichischen JournalistInnen heißt das: Rund 750 von ihnen haben nach dieser durchaus breiten Definition „Migrationshintergrund“, etwas mehr als die Hälfte dieser Gruppe hat „deutschsprachigen Migrationshintergrund“. Rund 360 aller österreichischen JournalistInnen sind entweder selbst im nicht-deutschsprachigen Ausland geboren oder haben mindestens einen im nicht-deutschsprachigen Ausland geborenen Elternteil.

Abb. 3. JournalistInnen mit und ohne Migrationshintergrund (n=501)

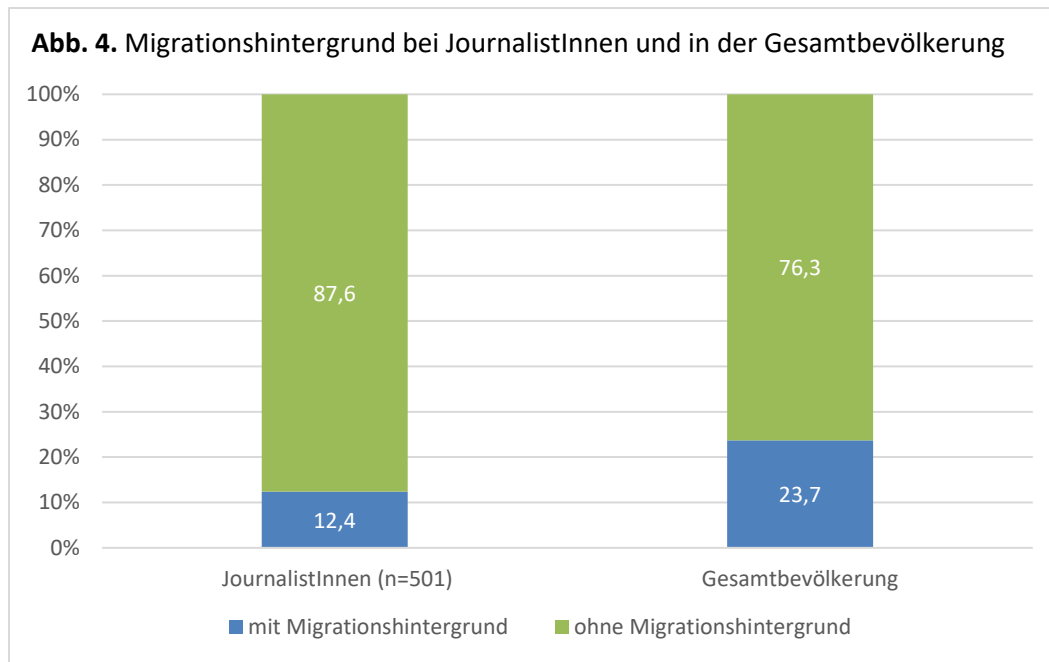


Quelle und Grafik: Medienhaus Wien

Bei der Gegenüberstellung dieser Daten mit jenen der Gesamtbevölkerung, die von der Statistik Austria erfasst sind, muss zunächst auf die Definition geachtet werden (siehe Abb. 4). Während bei unserer Umfrage unter den JournalistInnen zumindest „ein Elternteil“ und/oder die Befragten selbst im Ausland geboren wurden, werden von der Statistik Austria in ihren aktuellen Erhebungen (nur noch) jene Menschen „als Personen mit Migrationshintergrund“ bezeichnet, deren „beide Elternteile im Ausland geboren wurden“.⁵ Wie viele unterschiedliche Migrationsfeststellungen möglich sind, ergibt sich etwa aus den „Recommendations for the 2020 Censuses“ der UNO, in denen je nach elterlichen und eigenen Geburts- und Aufenthaltsorten sowie jeweiligen Staatsbürgerschaften zwölf Formen des Migrationshintergrundes definiert werden.⁶

⁵http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html

⁶ https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECECES41_EN.pdf



Quellen: Medienhaus Wien und Statistik Austria
Grafik: Medienhaus Wien

Selbst mit der breiter streuenden Definition unserer Journalismus-Studie – nur ein Elternteil muss im Ausland geboren sein, um bereits dieser Gruppe zugerechnet zu werden – ist der Anteil mit solchem Migrationshintergrund im Newsroom nur halb so hoch wie in der Gesamtpopulation bei enger limitierter Gruppe, wonach beide Elternteile als ausländische Staatsbürger im Ausland geboren sind. Das Ungleichgewicht lässt sich auch mit anderen Vergleichen rasch illustrieren: 6 %, dieser Anteil jener JournalistInnen, die selbst oder wo wenigstens ein Elternteil im nicht-deutschsprachigen Ausland geboren sind, entspricht prozentuell gerade mal jener Bevölkerungsgruppe in Österreich, deren eigene oder familiäre Wurzeln in jenen Ländern des ehemaligen Jugoslawiens liegen, die nicht zur EU gehören (Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien).⁷

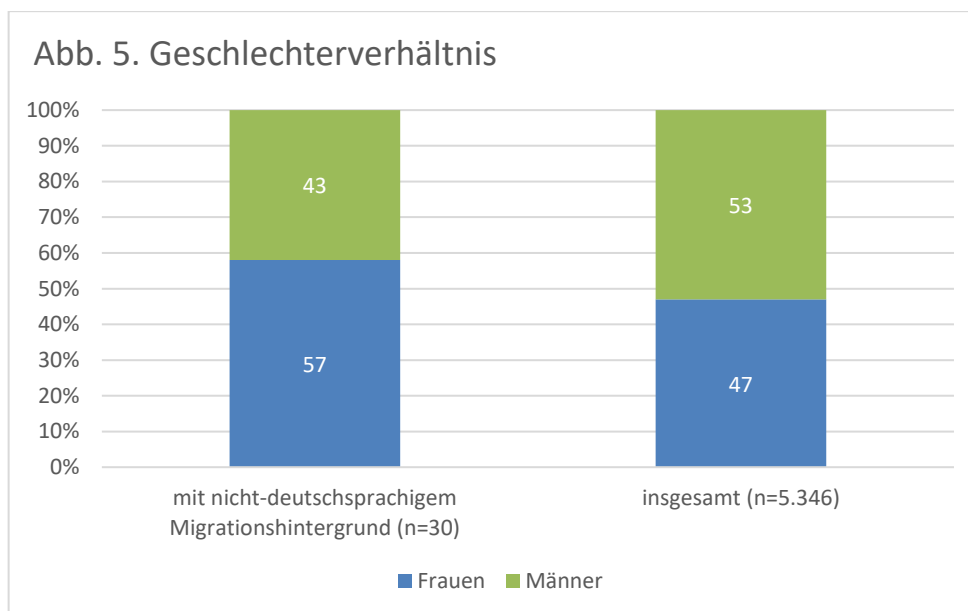
Unsere ExpertInnen-Interviews zeigen auch, dass in Österreich geborene oder aufgewachsene JournalistInnen wo Eltern(teile) im Ausland zur Welt kamen und lebten, für sich selbst nicht immer „Migrationshintergrund“ anführen würden. Dabei „geht es viel um Selbstwahrnehmung“, betont etwa Alexandra Wachter von *Puls4*. Für Wachter, deren Mutter aus Mexiko stammt, spielt dieser „Migrationshintergrund“ kaum eine Rolle: „Es macht einen Unterschied, ob jemand flüchten musste, oder ob die Mutter aus Mexiko gekommen ist, um hier Deutsch zu lernen.“

Bei Immigrant(-kindern), die aus (überwiegend) deutschsprachigen Ländern und Regionen nach Österreich kamen – also meistens Deutschland oder der Schweiz, Liechtenstein, Südtirol – gehen wir davon aus, dass diese, unter dem Aspekt der Ethnizität, sich im

⁷http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html

Allgemeinen als Teil derselben kulturellen Identität wie die in Österreich lebende Bevölkerung ohne Migrationshintergrund wahrnehmen und von dieser – auch in den Redaktionen – so wahrgenommen werden. Daher vergleichen wir im Folgenden vor allem JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund mit jenen ohne Migrationshintergrund. Dabei ergeben sich, auch in Berücksichtigung der Fallzahl von 30 InterviewpartnerInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund vis-a-vis 439 JournalistInnen ohne Migrationshintergrund (bzw. wenn es die Datenlage zulässt, die Gegenüberstellung vis-a-vis den 5.346 JournalistInnen der Gesamterhebung), doch wesentliche Auffälligkeiten:

1. Der Anteil der Frauen liegt bei JournalistInnen mit nicht-deutschem Migrationshintergrund mit 57 % höher als bei JournalistInnen in der Gesamterhebung mit 47 % (siehe Abb. 5).



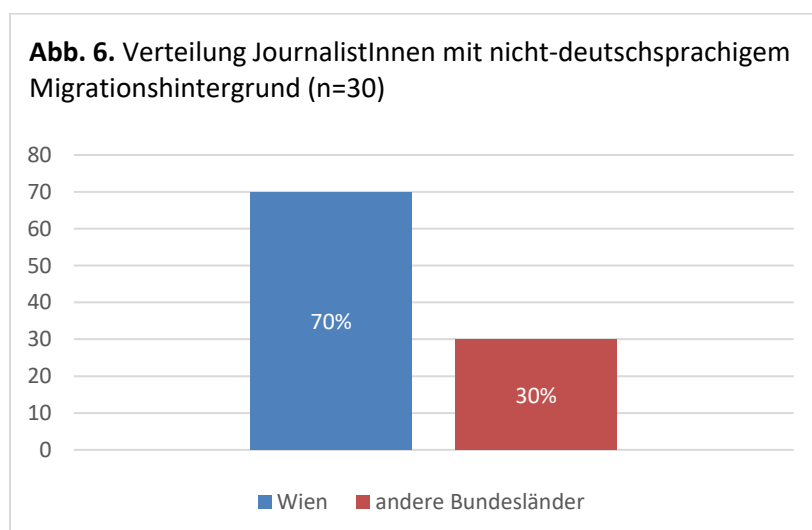
Quelle und Grafik: Medienhaus Wien.

2. JournalistInnen mit nicht-deutschem Migrationshintergrund sind tendenziell jünger – 40 % der Interviewten sind unter 40 Jahre alt – als ihre KollegInnen ohne Migrationshintergrund: Da ist das nur ein knappes Drittel.
3. Der Akademisierungsgrad der befragten JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund ist mit etwas mehr als der Hälfte (53 %) höher als jener der befragten JournalistInnen ohne Migrationshintergrund, von denen 46 % einen Hochschulabschluss haben.
4. Der Anteil der Freien ist bei JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund mit etwas mehr als ein Fünftel der Interviewten höher als bei ihren KollegInnen ohne Migrationshintergrund, von denen in der Befragung

13 % angaben, nicht angestellt zu sein. In der Gesamterhebung zur Journalismuspopulation und aktuellen Studien wird die Zahl der Freien auf 10 bis höchstens 15 % aller JournalistInnen berechnet (Kaltenbrunner et al. 2020; Kaltenbrunner und Luef 2020).

Kurz lassen sich diese JournalistInnen mit Wurzeln in Ländern, wo nicht Deutsch gesprochen wird, also so charakterisieren: Sie sind mehrheitlich weiblich, sie sind jünger und formal etwas besser ausgebildet und arbeiten öfter freiberuflich als ihre autochthon österreichischen KollegInnen.

Regional deutlich unterschiedlich ist der Anteil der JournalistInnen mit Migrationshintergrund: Am höchsten ist er in Wien und in Österreichs Westen. In den Bundesländern grenznahe zu Deutschland und der Schweiz ist dabei der MigrantInnenanteil, der aus dem deutschsprachigen Ausland kommt, auch geografisch logisch höher. Laut der Gesamterhebung 2018/2019 arbeiten in Wien mehr als die Hälfte der angestellt und pauschaliert tätigen JournalistInnen, das sind knapp 3.000. Rund 8 % von ihnen haben laut unserer Befragung nicht-deutschsprachige Wurzeln im Ausland. Das ist ein deutlich höherer Anteil als in den anderen Bundesländern. Addiert man hier deutschsprachigen Migrationshintergrund, so beträgt der Anteil dieser JournalistInnen in Wien rund 15 %. Für ein theoretisch berechnetes Abbild der Wohnbevölkerung müssten es drei bis vier Mal so viele sein, denn in Wien beträgt – sogar nach engerer Statistik Austria-Definition – der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund 46 %. Jedenfalls ist der Großteil der JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund in der Bundeshauptstadt tätig – mehr als zwei Drittel, 70 %, sind es nach den JournalistInnen-Interviews (siehe Abb. 6).



Quelle und Grafik: Medienhaus Wien

Selbst bei Berücksichtigung von Fehlerschwankungsbreiten und statistischer Zufälle in einer nach Kriterien wie Geschlecht, Mediengattungen und regionaler Herkunft repräsentativen

Befragung von 501 JournalistInnen im ganzen Land, aus der Migrationsdaten erst abgeleitet werden, so stechen doch manche regionale Befragungsdetails zum Migrationshintergrund in den Newsrooms hervor: Unter den 55 in der Steiermark und in Kärnten Interviewten fand sich kein einziger mit nicht-deutschsprachigen familiären Wurzeln im Ausland.

Dabei ist solch ein Diversitätsdefizit für Lokalredaktionen und regionale Medienhäuser besonders bedenkenswert. Gerade sie brauchen JournalistInnen mit Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten, sozialen Strukturen und damit Wissen um die spezifischen Lebensumstände – auch von migrantischen Milieus (vgl. Kaltenbrunner und Luef 2018). Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund beträgt nach Ö-Stat-Definition etwa auch in Kärnten und der Steiermark, wo in mehr als vier Dutzend Interviews unter JournalistInnen niemand mit nicht-deutschem Migrationshintergrund identifiziert werden konnte, jeweils doch auch rund 14 %.⁸

Die geringe Anzahl der JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund bestätigt unseren oben gestellten Befund aufgrund der spärlichen Zahl von Diversitätsverantwortlichen und fehlenden Programmen: Auch wenn das Bewusstsein für Diversität gestiegen ist, ist die Förderung von Vielfalt erst selten integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik.

3.4 Die Debatte in der Praxis

Auch jene von uns interviewten JournalistInnen, die sich kontinuierlich mit Fragen der Diversität im Newsroom und in der Berichterstattung beschäftigen, sehen im Allgemeinen noch immer wenig Bemühungen um Diversität von Seiten der Managements. Die beruflichen Einstiegsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund seien nach wie vor sehr hoch, so der Tenor. Diese fühlten sich auch deswegen von klassischen Medien kaum angesprochen, wird in den Gesprächen mehrfach erläutert – weder als Publikum noch als potenzielle MitarbeiterInnen.

Eine besondere Rolle bei der Rekrutierung spielt in Wien das Magazin *biber*. „Das *biber* ist entstanden, weil Diversität in den Redaktionen kaum vorhanden ist“, erklärt Chefredakteurin Delna Antia-Tatic. Seit 2007 holt das „transkulturelle Magazin für neue Österreicher“ gezielt junge Menschen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund in den Journalismus. Anders als Medieninitiativen, die sich oft eher zurückhaltend in einer Nische für ZuwandererInnen positionieren, präsentierte sich das Magazin von Anfang an als Teil der österreichischen Medienlandschaft mit Themen für alle: Es erscheint auf Deutsch, bietet seit 2011 über die *biber*-Akademie eine zweimonatige Basis-Ausbildung für Nachwuchs-JournalistInnen an und sieht sich selbst als Sprungbrett für eine Karriere in den großen heimischen Redaktionen. Zahlreiche als „prototypisch migrantisch“ beschriebene journalistische Karrieren in Österreich haben Wurzeln im *biber* und dessen

⁸http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html

Ausbildungsprogrammen. Viele junge Menschen mit Migrationshintergrund „kommen gar nicht auf die Idee, dass sie in den Journalismus gehen könnten, weil die Mama Putzfrau war und der Papa auf dem Bau“, beschreibt Antia-Tatic die Schwellen. Nicht zuletzt gehe es beim Einstieg auch um Geld, wenn soziale Verhältnisse längere prekäre Phasen mit freien, journalistischen Tätigkeiten und meist unbezahlten Volontariaten nicht erlauben. *biber* bezahlt seinen StipendiatInnen monatlich 600 Euro.

Der Aspekt Migrationshintergrund berührt dabei noch viele andere Dimensionen von Diversität, wie eben soziale Schichten, aber auch Gender. „Die beiden Zuschreibungen Ethnie und Geschlecht sind miteinander verwoben“, stellt Röben (2008, S. 143) fest. Wer die mediale Branchen-Debatte dazu in Österreich verfolgt, gewinnt den Eindruck, dass sich seit einigen Jahren verstärkt und mit Eigenerfahrung mehr Journalistinnen mit Migrationshintergrund als männliche Kollegen öffentlich zu Wort melden. Redakteurin Olivera Stajić (2019) fordert im *Standard* etwa Medien zu aktiver Diversitätspolitik auf: „Wer mehr Migrantinnen- und Arbeiterkinder in den Redaktionen will, muss etwas dafür tun“. Autorin Jelena Pantić-Panić und *biber*-Chefredakteurin Delna Antia-Tatić werden vom Branchenmagazin *Horizont* (Wagner 2020a, 2020b) zu Journalismus und Migration interviewt, Melissa Erkurt (u.a. *Falter, die_chefredaktion*, Buchautorin) und die Autorin und freie Journalistin Vanessa Spanbauer kritisieren im *profil* die Einstiegsbarrieren in den Journalismus (Brodträger und Wabl 2020). Eher sporadisch treten in der Debatte männliche Journalisten mit Migrationshintergrund wie Köksal Baltaci (2020) von der *Presse* auf, der in einer Kolumne „Journalismus als Passion für Privilegierte“ anprangerte.

Eine systematische Analyse zu weiblicher Dominanz in dieser Diskussion gibt es bisher nicht. Unterstützt wird die Annahme besonderen Diversitätsengagements von Frauen im Journalismus jedoch durch den beschriebenen hohen Frauenanteil unter den JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund. Der empirisch in unseren Studien im vergangenen Jahrzehnt generell beobachtete steigende Anteil von Frauen im Beruf scheint in der Gruppe der JournalistInnen mit Migrationshintergrund noch stärker. Bei *biber*, so Chefredakteurin Antia-Tatić, „würden wir eher eine Männerquote brauchen. Es bewerben sich sehr viel mehr Frauen“. Jelena Pantić-Panić, selbst *biber*-Absolventin mit serbischem Hintergrund, hat ihre eigene Mentoring-Agentur zum Empowerment junger JournalistInnen gegründet. 80 Prozent ihrer KlientInnen sind weiblich, viele davon mit Migrationshintergrund. „Prinzipiell ist es ja so, dass junge Journalistinnen in diese Branche voller Leidenschaft treten und dann relativ schnell merken, dass diese Branche nicht für sie ausgerichtet ist“, sagt Pantić-Panić. Junge Frauen müssten sich im Journalismus ohnehin doppelt und dreifach beweisen. Migrationshintergrund und Kompetenz werden zudem als entgegengesetzt betrachtet, stellt etwa Graf (2011) in ihrer Studie für deutsche Newsrooms fest. Journalistinnen mit Migrationshintergrund haben es dann besonders schwer, Fuß zu fassen und Karrieren zu entwickeln.

Evangelista Sie weist im Forschungsinterview auf die Selbstzweifel junger Journalistinnen hin. In ihrer Masterarbeit (Sie 2020) beschreibt sie, wie junge, mehrheitlich weibliche, nicht-

weiße JournalistInnen in Österreich auf eine „homogene Redaktion und das mangelnde Problembewusstsein bzw. die mangelnde Bereitschaft, sich dem entgegenzustellen“ treffen – und auf tief sitzende Vorurteile. Alexandra Wachter, Vorsitzende des *FrauenNetzwerks Medien*, die ihren Arbeitgeber *Puls4* als durchaus divers beschreibt, erinnert sich an eine in Österreich aufgewachsene, etablierte Kollegin, deren Familie aus Bosnien stammt, die von einem Vorgesetzten gefragt wurde, ob sie im Sommer denn „nach Hause“ fahre.

Für Normalisierung der Vielfalt sei, so stimmen die PraktikerInnen überein, eine aktive Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund oder verschiedener Hautfarbe notwendig. Das sehen sie auch als Aufgabe der gesellschaftlichen Vorbildfunktion des Journalismus. Delna Antia-Tatić: „Wenn die Frau mit dem lustigen Namen nicht nur das Wetter macht, sondern die Nachrichten moderiert, dann macht das was mit den jungen Mädchen und Burschen.“ Evangelista Sie, eine „schwarze Wienerin“ – wie sie sich selbst bezeichnet, um Hautfarbe und Herkunft noch vor entsprechenden Fragen zu erklären – gründete 2020 die internationale Plattform *Black City Stories (blackcitystories.org)*, die Reportagen aus nicht-weißer Perspektive zu Alltag und Rassismuserfahrung aus mehreren EU-Ländern veröffentlicht. Dieser Ansatz macht aus einem sonst oft verdeckten Migrationshintergrund, der defensiv erläuterten Hautfarbe, eine journalistische Stärke.

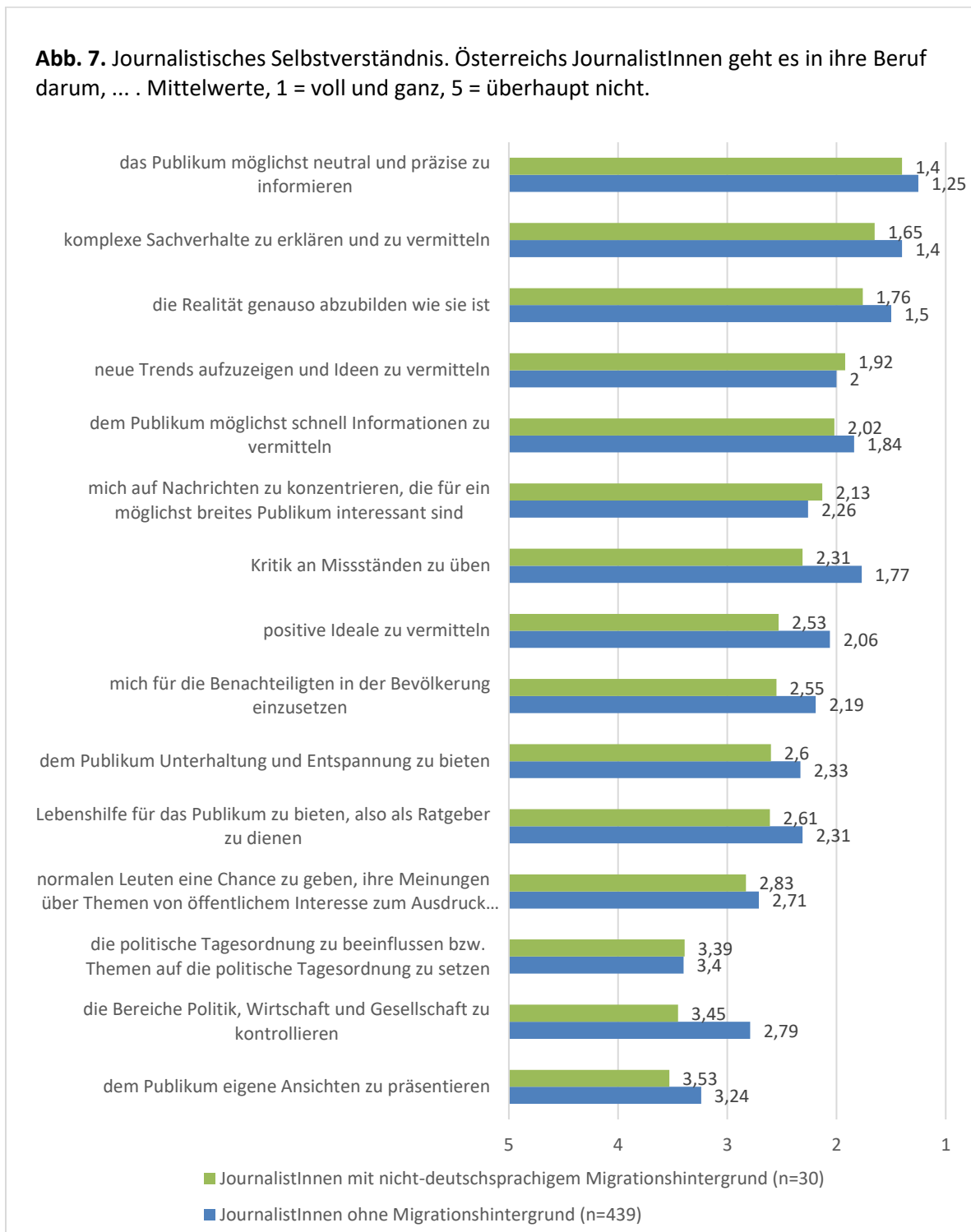
3.5 Unterschiede im Journalismusverständnis

Auf Basis der vorliegenden Daten können auch Merkmale des journalistischen Selbstverständnisses von JournalistInnen ohne Migrationshintergrund und von jenen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund verglichen werden.

Vorab: Sie sind in vielen Punkten ähnlich. JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund lassen sich in ähnlichen Anteilen jenen Journalismus-Typologien zuordnen, wie sie für den Journalismus-Report (Kaltenbrunner et al. 2020, S. 170–174) geclustert wurden. Es gibt unter ihnen auch besonders stark jene „objektiven VermittlerInnen“, denen unter den seit vielen Jahren abgefragten 15 Items zum beruflichen Selbstverständnis die „neutrale und präzise“ Information des Publikums das wichtigste Anliegen ist (siehe Abb. 7). Dabei wollen sie sich aber etwas mehr als ihre KollegInnen auf Nachrichten konzentrieren, „die für ein breites Publikum interessant sind“. Überraschend mag auf den ersten Blick erscheinen, dass JournalistInnen mit Migrationshintergrund ganz generell zurückhaltender sind bei ihrer „Kritik an Missständen“. Am wenigsten Gewicht unter den vielen abgefragten Selbstverständnis-Items hat für sie, „dem Publikum eigene Ansichten zu präsentieren“.

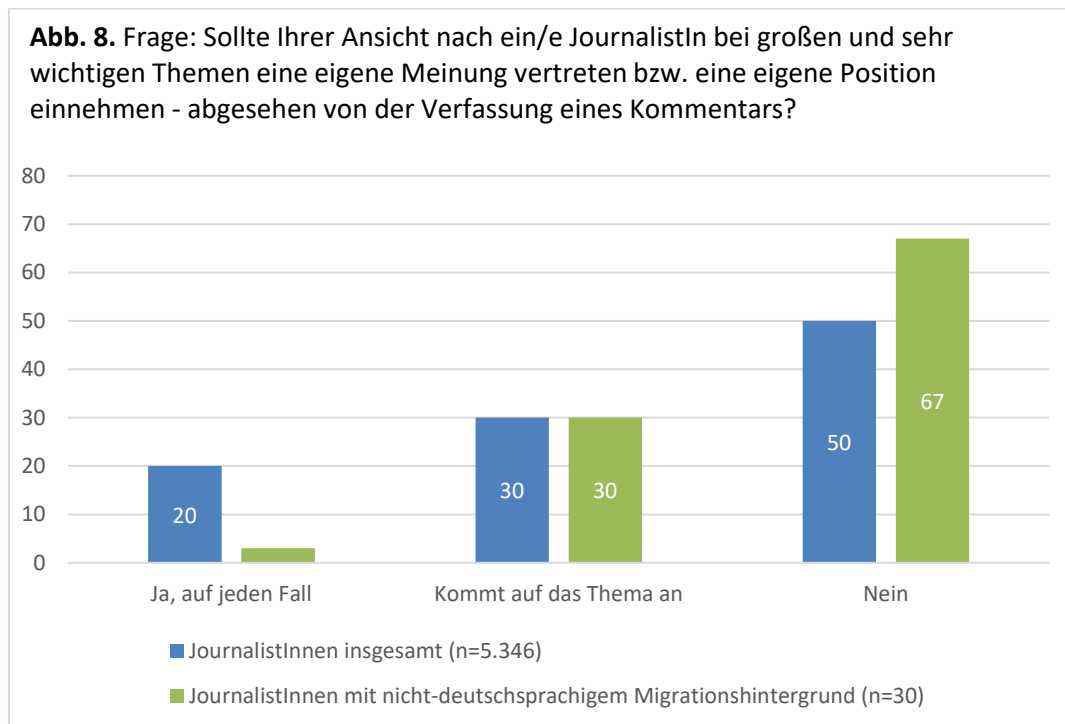
JournalistInnen mit Migrationshintergrund, so legen diese Befragungsdaten nahe, haben also einen starken Hang zu einem an Fakten orientierten Journalismus, der für ein möglichst breites Publikum interessant ist. Dabei wollen sie die Welt deutlich weniger oft subjektiv erklären als das Gros der österreichischen Berufsgruppe.

Abb. 7. Journalistisches Selbstverständnis. Österreichs JournalistInnen geht es in ihre Beruf darum, Mittelwerte, 1 = voll und ganz, 5 = überhaupt nicht.



Quelle und Grafik: Medienhaus Wien

Das illustrieren auch die Befragungs-Daten, wonach JournalistInnen mit nicht-deutschem Migrationshintergrund recht konsequent ablehnen, wenn in der Berichterstattung – abgesehen von klar ausgewiesenen Kommentaren – eine eigene Position eingenommen werden soll (siehe Abb. 8).



Quelle und Grafik: Medienhaus Wien

Ob und welchen Konnex diese stärkere Ablehnung persönlicher Positionierung in der Berichterstattung zum eigenen oder familiären Migrationshintergrund – sei es Flucht, Wirtschaftsmigration, Auslandsstudium – hat, wäre lohnendes Thema für weiterführende, vertiefende Studien. JournalistInnen mit Migrationshintergrund wollen in ihrem beruflichen Selbstverständnis jedenfalls weniger von subjektiven Positionen ausgehen als ihre KollegInnen, denen in Österreich oft auf Basis internationaler Datenvergleiche mehr Tradition einer „Gesinnungspublizistik“ als etwa deutschen oder Schweizer KollegInnen zugeschrieben wird (Kaltenbrunner et al. 2008). JournalistInnen mit migrantischem Milieu scheinen in Österreich damit näher an jenem Selbstverständnis, wie es im anglosächsischen Journalismus (Loosen et al. 2020; Weaver et al. 2007) beschrieben wird.

4 Fazit und Schlussfolgerungen

Diversität im Journalismus ist der Anspruch, die Heterogenität einer Gesellschaft wertschätzend zu repräsentieren und gleichberechtigt einzubinden (Bayer 2013). Dieser Anspruch bezieht sich auf viele Aspekte wie Alter, Religion, Mobilität, Bildung, Stadt/Land und insbesondere auf die Themen Geschlecht und Ethnizität, die die Debatte dominieren. Diversität beinhaltet selbst im Forschungs- und Fachdiskurs eine Vielfalt von Verständnissen und ist in einem ausfransenden theoretischen Rahmen nie präzise abzugrenzen. Das Interesse an Ethnizität im Newsroom als Aspekt der Journalismusforschung mit einem Fokus

auf Migrationshintergrund als soziodemografisches Merkmal in (österreichischen) Redaktionen ist in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen und aktuell das am intensivsten diskutierte Thema. Theoretische Anknüpfungspunkte dafür liefern das Konzept der interkulturellen medialen Integration (Geißler und Pöttker 2006, 2009; Geißler et al. 2009) und die Kritische Weißseinsforschung (Wischermann und Thomas 2008; Bayer 2013), aktuelle Diskussionsbeiträge leisten neue komparatistische Länderstudien (Borchardt et al. 2019; Kleis Nielsen et al. 2020; Andi et al. 2020). Das internationale Datensubstrat mit jeweils nationalen, quantitativen Erhebungen zu Diversität und Ethnizität im Newsroom ist aber insgesamt noch eher schwach ausgeprägt.

Die Datenanalyse zur Diversität in Österreichs Newsrooms mit Schwerpunkt auf Migrationshintergrund, basierend auf der Gesamterhebung 2018/19 zu 5.346 fix beschäftigten JournalistInnen in rund 300 Unternehmen sowie einer darauf aufbauenden repräsentativen CATI-Befragung von 501 JournalistInnen (Kaltenbrunner et al. 2020), ergibt zusammengefasst folgendes Bild:

Geschlechterverhältnis

Während das Verhältnis von Frauen und Männern im Newsroom mit 47:53 % fast ausgeglichen ist, sind die oberen Hierarchie-Ebenen nur zu einem Drittel von weiblichen Führungskräften besetzt. Das entspricht in etwa auch – nach Eustat-Definitionen – dem Anteil von Frauen auf Managementebene in anderen Branchen Österreichs, wobei – wie auch in den Forschungsinterviews thematisiert wurde – der Journalismus hier andere Vorbildwirkung entfalten sollte.

Akademisierungsgrad

Der Anteil der JournalistInnen mit Hochschulabschluss ist mit 48 % deutlich höher als jener der Gesamtbevölkerung von 16 %. Besonders eklatant ist der Unterschied bei den Frauen: 58 % der JournalistInnen, aber nur 16 % der weiblichen Gesamtbevölkerung haben einen akademischen Grad. Das wird in der Branche generell als positive Entwicklung bewertet, wenn auch auf Gefahren von Verengung der Perspektiven der Berichterstattung hingewiesen wird.

Altersgruppen

Das Durchschnittsalter im Newsroom ist in den vergangenen zwölf Jahren von 40,2 auf 44,5 Jahre gestiegen. Das stellt auch im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren eine deutliche Überalterung dar. So sind nur 10 % der JournalistInnen unter 30 Jahre alt, aber etwas mehr als 20 % der Gesamtbevölkerung (zwischen 20 und 64 Jahren). Medienmanagements bemühen sich mittlerweile, so der Eindruck aus unseren Interviews, vermehrt um jüngere JournalistInnen.

Migrationshintergrund

Rund 6 % aller JournalistInnen (Freie inklusive) in Österreich haben einen nicht-deutschsprachigen Migrationshintergrund. Das sind in absoluten Zahlen rund 360 JournalistInnen, der Großteil von ihnen, mehr als zwei Drittel, arbeitet in Wien. Weitere gut 6 % der JournalistInnen wurden selbst oder zumindest ein Familienmitglied im deutschsprachigen Ausland geboren.

Es lassen sich einige signifikante Unterschiede zwischen JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund und JournalistInnen ohne Migrationshintergrund auf Basis der 501 Interviews identifizieren. Dies betrifft sowohl die soziodemografischen Merkmale, als auch deren Verständnis von Journalismus.

1. Der Anteil von Frauen unter den JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund (57 %) ist ein Stück höher als bei JournalistInnen insgesamt (47 %).
2. JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund sind jünger. So waren rund 40 % der Interviewten dieser Gruppe unter 40 Jahre alt, bei ihren KollegInnen ohne Migrationshintergrund ist es nicht einmal ein Drittel.
3. JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund haben etwas öfter einen Hochschulabschluss (53 %) als ihre KollegInnen ohne Migrationshintergrund (46 %).
4. JournalistInnen mit nicht-deutschsprachigem Migrationshintergrund sind seltener fix angestellt. Mehr als ein Fünftel arbeiten freiberuflich im Journalismus. Unter allen JournalistInnen sind es nur 10 bis 15 %.
5. Mehr als zwei Drittel aller in Österreich tätigen JournalistInnen mit nicht-deutschem Migrationshintergrund arbeiten in Wien.
6. JournalistInnen mit Migrationshintergrund stehen einem anglosächsischen Journalismusverständnis, das neutrale und präzise Faktenweitergabe in den Vordergrund stellt, näher als ihre Kolleginnen ohne Migrationshintergrund. Sie sehen sich weniger als KritikerInnen von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft und wollen seltener bei den großen Themen der Berichterstattung eigene Meinungen in der journalistischen Arbeit vertreten.

Es lässt sich in den vergangenen Jahren wachsende Aufmerksamkeit für das davor wenig beachtete Thema der Diversität in Österreichs Newsrooms feststellen. Die Förderung von Diversität in Redaktionen ist aber erst selten integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik. So kennt derzeit nur ein Fünftel der österreichischen JournalistInnen in Medienhäusern, für die sie arbeiten, konkret jemanden, der dort ausdrücklich mit Unternehmensstrategien zu diesem Thema beauftragt ist. Initiativen, die darauf abzielen, etwa indem sie qualifizierte InteressentInnen mit Migrationshintergrund auf journalistische Arbeit vorbereiten, entstehen eher als niederschwellige, private publizistische Projekte außerhalb des etablierten Medienmarktes. Die Sensibilisierung für Diversität im Journalismus in ihren vielen Dimensionen – etwa auch bei Gender, Generationen oder sozialer Herkunft – erfolgt

auch unter ökonomischen Gesichtspunkten, weil im Forschungs- wie im Branchendiskurs Einigkeit besteht, dass vielfältige Lebenserfahrung in den Redaktionen zu (auch im Vertrieb) erfolgreicher Beziehung mit dem Publikum entscheidend beiträgt. Wie in der redaktionellen Gender-Debatte gilt auch für Ethnizität in Medienunternehmen: „Indeed, the fundamental issue is changing who is taking the decision – if you diversify decision-making, you diversify the organisation“ (Kueng 2020, S. 36). Die Top-Etagen österreichischer Redaktionen sind allerdings nach wie vor mit großer Mehrheit von Männern ohne ausländische Wurzeln besetzt. Bis der Ruf nach Diversität in den Führungsebenen nicht nur angekommen ist, sondern auch als Anspruch an sich selbst verstanden wird, wird wohl noch einige Zeit vergehen.

5 Literaturverzeichnis

- Andi, Simge; Selva, Meera; Kleis Nielsen, Rasmus (2020): Women and Leadership in the News Media 2020: Evidence from Ten Markets. Reuters Institute for the Study of Journalism. Oxford. Online verfügbar unter https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2020-03/Andi_et_al_Women_and_Leadership_in_Media_FINAL.pdf.
- Baltaci, Köksal (2020): Journalismus als Passion für Privilegierte. In: *Die Presse*, 15.09.2020. Online verfügbar unter <https://www.diepresse.com/5866997/journalismus-als-passion-fur-privilegierte?from=rss>.
- Baptista, Carla; Da Torres Silva, Marisa (2017): Media Diversity in Portugal: political framework and current challenges. In: *Media & Journalism* 17 (31), S. 11–28. DOI: 10.14195/2183-5462_31.
- Bayer, Julia (2013): Media Diversity in Deutschland. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf journalistische Praxis. Dissertation. Ludwig-Maximilians-Universität, München.
- Borchardt, Alexandra; Lück, Julia; Kieslich, Sabine; Schultz, Tanjev; Simon, Felix 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. Reuters Institute for the Study of Journalism. Oxford. Online verfügbar unter https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2019-07/Talent-and-Diversity-in-the-Media-Report_0.pdf.
- Brantner, Cornelia; Herczeg, Petra (2015): Diversität und Radio. In: *MJ* 39 (2), S. 53–72. DOI: 10.24989/medienjournal.v39i2.69.
- Brodträger, Johanna; Wabl, Stephan (2020): Melisa Erkurt und Vanessa Spanbauer: „Österreichs Medien haben versagt“. In: *profil*, 06.08.2020. Online verfügbar unter <https://www.profil.at/gesellschaft/melisa-erkurt-und-vanessa-spanbauer-oesterreichs-medien-haben-versagt/400992818>.
- Brown, Carrie; Hendrickson, Elizabeth; Littau, Jeremy (2014): New Opportunities for Diversity: Twitter, Journalists and Traditionally Underserved Communities. In: *Journal of Social Media Studies* 1 (1), S. 1–16. Online verfügbar unter 10.15340/2147336611760.

- EIGE (2013): Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen in Medienorganisationen. Online verfügbar unter <https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-decision-making-media-organisations-main-findings>.
- Fleras, Augie (2006): The Conventional News Paradigm as Systemic Bias: Re-Thinking the (Mis-)Representational Basis of Newsmedia-Minority Relations in Canada. In: Rainer Geißler und Horst Pöttker (Hg.): Integration durch Massenmedien. Medien und Migration im internationalen Vergleich. Mass-Media Integration. Media and Migration: A Comparative Perspective. Bielefeld: transcript, S. 179–222.
- Flueckiger, Simone (2020): Alan Rusbridger: "We need to rethink journalism". wan-ifra. Online verfügbar unter <https://wan-ifra.org/2020/11/alan-rusbridger-we-need-to-rethink-journalism/>.
- Freedman, Eric (2012): Diversifying the Newsroom, Diversifying the News: challenges and obstacles in Central and Eastern Europe. In: *Media Transformations* 8, S. 80–100. DOI: 10.7220/2029-865X.08.05.
- Gamperl, Elisabeth (2020): Journalistin ohne Airbag. In: *Datum*, September 2020, S. 34–38.
- Geißler, Rainer; Enders, Kristina; Reuter, Verena (2009): Wenig ethnische Diversität in deutschen Zeitungsredaktionen. In: Rainer Geißler und Horst Pöttker (Hg.): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Band 2: Forschungsbefunde. Bielefeld: transcript (Medienumbrüche, Band 30), S. 79–117.
- Geißler, Rainer; Pöttker, Horst (Hg.) (2006): Integration durch Massenmedien. Medien und Migration im internationalen Vergleich. Mass-Media Integration. Media and Migration: A Comparative Perspective. Bielefeld: transcript.
- Geißler, Rainer; Pöttker, Horst (Hg.) (2009): Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Band 2: Forschungsbefunde. Bielefeld: transcript (Medienumbrüche, Band 30).
- Graf, Heike (2011): Examining ethnicity in German newsrooms. In: Heike Graf (Hg.): Diversity in theory and practice: news journalists in Sweden and Germany. Göteborg: Nordicom, S. 121–147.
- Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (2007): Medien und Diversity. Dossier. Online verfügbar unter https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_medien_und_diversity.pdf.
- Helberger, Natali (2011): Diversity Label: Exploring the Potential and Limits of a Transparency Approach to Media Diversity. In: *Journal of Information Policy* 1, S. 337–369. DOI: 10.5325/jinfopoli.1.2011.0337.
- Horn, Charlotte (2012): Mehr Vielfalt in die Medien. Journalisten mit Migrationshintergrund in Deutschland – eine quantitative Befragung. In: *Communicatio socialis* 45 (1), S. 3–17.
- Kaltenbrunner, Andy (1998): Keine Brüche im Umbruch: Die Kontinuitäten österreichischer Medienpolitik in einem bewegten Medienmarkt. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 2, S. 105–116.
- Kaltenbrunner, Andy; Karmasin, Matthias; Kraus, Daniela; Zimmermann, Astrid (2007): Der Journalisten-Report. Österreichs Medien und ihre Macher. Eine empirische Erhebung. Wien: facultas (J-R, I).

- Kaltenbrunner, Andy; Karmasin, Matthias; Kraus, Daniela; Zimmermann, Astrid (2008): Der Journalisten-Report II. Österreichs Medienmacher und ihre Motive. Eine repräsentative Befragung. Wien: facultas (J-R, II).
- Kaltenbrunner, Andy; Luef, Sonja (2018): Heimvorteil: Digitale Transition im Lokaljournalismus. Online verfügbar unter <http://www.mhw.at/cgi-bin/page.pl?id=340>, zuletzt aktualisiert am 18.07.2018.
- Kaltenbrunner, Andy; Luef, Sonja (2020): Wie frei sind Freie? Datenanalysen und Feldforschung zur Situation freiberuflich tätiger JournalistInnen in Österreich. Hg. v. Medienhaus Wien. Online verfügbar unter <http://mhw.at/cgi-bin/page.pl?id=370>.
- Kaltenbrunner, Andy; Lugschitz, Renée; Karmasin, Matthias; Luef, Sonja; Kraus, Daniela (2020): Der österreichische Journalismus-Report. Eine empirische Erhebung und eine repräsentative Befragung. Wien: facultas.
- Kleis Nielsen, Rasmus; Selva, Meera; Andi, Simge (2020): Race and leadership in the news media 2020: evidence from five markets. Hg. v. Reuters Institute for the Study of Journalism. Oxford.
- Kohlenberger, Judith (23. Jänner 2021): Migrationshintergrund – ein überholter Begriff. In: *Der Standard*, 23. Jänner 2021. Online verfügbar unter <https://www.derstandard.at/story/2000123540531/migrationshintergrund-ein-ueberholter-begriff?ref=article>.
- Kueng, Lucy (2020): Hearts and Minds: Harnessing Leadership, Culture, and Talent to Really Go Digital. Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism. Online verfügbar unter <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2020-11/Kueng%20-%20Hearts%20and%20Minds%20FINAL.pdf>, zuletzt geprüft am 04.12.2020.
- Loosen, Wiebke; Reimer, Julius; Höli, Sascha (2020): Journalisten wollen und sollen. (In-)Kongruenzen zwischen journalistischem Rollenselbstverständnis und Publikumserwartungen. Hamburg: Hans-Bredow-Institut (Arbeitspapiere des Hans-Bredow-Instituts, 49). Online verfügbar unter https://leibniz-hbi.de/uploads/media/default/cms/media/c9i0j1q_AP49Was%20Journalisten%20sollen%20und%20wollen.pdf, zuletzt geprüft am 05.02.2021.
- Mislán, Cristina (2018): Journalism, Gender, and Race. In: Tim P. Vos (Hg.): *Journalism*. Boston, Berlin: De Gruyter Mouton (Handbooks of communication science, volume 19), S. 512–530.
- Pantić-Panić, Jelena (2020): medien.geil Newsletter.
- Röben, Bärbel (2007): Gender als Motor für Diversity Migrantinnen und andere Frauen in deutschen Medien. In: Heinrich Böll Stiftung (Hg.): *Medien und Diversity*. Dossier., S. 36–38.
- Röben, Bärbel (2008): Migrantinnen in den Medien. Diversität in der journalistischen Produktion – am Beispiel Frankfurt/Main. In: Ulla Wischermann und Tanja Thomas (Hg.): *Medien – Diversität – Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz*. Wiesbaden: VS, S. 141–160.
- Salaverría, Ramón (Hg.) (2011): *Diversity of Journalisms*. Proceedings of the ECREA Journalism Studies Section and 26th International Conference of Communication

- (CICOM) at University of Navarra. Pamplona, 4-5 July 2011. University of Navarra. Pamplona.
- Seethaler, Josef; Beaufort, Maren (2020): Monitoring Media Pluralism in the Digital Era: Application of the Media Pluralism Monitor in the European Union, Albania and Turkey in the years 2018-2019. Country report: Austria. Hg. v. European University Institute. Centre for Media Pluralism and Media Freedom. San Domenico de Fiesole. Online verfügbar unter https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/67793/austria_results_mpm_2020_cmpf.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sie, Evangelista (2020): Handlungsstrategien für eine rassismuskritischere (Presse-)Berichterstattung in Österreich. Master-Thesis. FHWien der WKW Journalismus & Neue Medien, Wien.
- Sjøvaag, Helle (2016): Media diversity and the global superplayers: operationalising pluralism for a digital media market. In: *Journal of Media Business Studies*. DOI: 10.1080/16522354.2016.1210435.
- Stajić, Olivera (2019): Diversität muss man sich leisten. In: *Der Standard*, 17.07.2019. Online verfügbar unter <https://www.derstandard.at/story/2000106353256/diversitaet-muss-man-sich-leisten>.
- Steinmaurer, Thomas (2002): Konzentriert und verflochten. Österreichs Mediensystem im Überblick. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.
- ter Wal, Jessika (2002): Racism and Cultural Diversity in the Mass Media. An overview of research and examples of good practice in the EU Member States, 1995-2000. European Monitoring Centre. Wien.
- Terzis, Georgios (2009): Media4Diversity. Taking the Pulse of Diversity in the Media. A Study on Media and Diversity in EU Member States and 3 EEA countries. Hg. v. European Commission. Online verfügbar unter https://www.academia.edu/31499766/Terzis_G_2009_Media4Diversity_Taking_the_Pulse_of_Diversity_in_the_Media_European_Commission_Publications_Office.
- Trappel, Josef; Meier, Werner A.; Schrape, Klaus; Wölk, Michaela (2002): Die gesellschaftlichen Folgen der Medienkonzentration. Veränderungen in den demokratischen und kulturellen Grundlagen der Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- van den Bulck, Hilde; Broos, Deborah (2011): Can a charter of diversity make the difference in ethnic minority reporting? A comparative content and production analysis of two Flemish television newscasts. In: *Communications* (36), S. 195–216.
- Wagner, Sarah (2020a): "Wir müssen uns halt selbst empoweren". In: *Horizont*, 04.08.2020. Online verfügbar unter <https://www.horizont.at/medien/news/frauen-in-medien-wir-muessen-uns-halt-selbst-empowern-81908>.
- Wagner, Sarah (2020b): Neue Österreicher, neuer Journalismus. In: *Horizont*, 15.09.2020. Online verfügbar unter <https://www.horizont.at/medien/news/frauen-in-medien-neue-oesterreicher-neuer-journalismus-82319>.

Weaver, David H.; Beam, Randal; Brownlee, Bonnie; Voakes, Paul; Wilhoit, Cleveland (2007): *The American Journalist in the 21st Century. U.S. News People at the Dawn of a New Millennium*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.

Wischermann, Ulla; Thomas, Tanja (Hg.) (2008): *Medien – Diversität – Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz*. Wiesbaden: VS.

6 Forschungsteam

Dr. Andy Kaltenbrunner studierte Politikwissenschaft und Pädagogik in Wien. Er ist Gründungsgesellschafter von Medienhaus Wien, Honorarprofessor der Universidad Miguel Hernández in Spanien und Senior Researcher und Forschungsprojektleiter am CMC-Institut der Österreichischen Akademie der Wissenschaften/Alpen-Adria-Universität. Kaltenbrunner war ab 1981 als freier, ab 1983 als angestellter Journalist (u.a. in der AZ) tätig. Von 1990 bis 2000 war er in der *trend/profil/Orac*-Magazingruppe, u.a. Leiter des Politik-Ressorts von *profil*, Chefredakteur und Gründer neuer Print- und Digitalmedien der Gruppe sowie Leiter der Aus- und Weiterbildung. Parallel seit 1990 Tätigkeit in Lehre und Forschung. Kaltenbrunner war Entwicklungsleiter der Wiener FH-Studiengänge „Journalismus und Medienmanagement“ (FH der Wirtschaft, seit 2003) und „Film-, TV- und Medienproduktion“ (FH BFI, seit 2011), des executive MA-Studiengangs „International Media Innovation Management“ (Deutsche Universität für Weiterbildung/Steinbeis-Hochschule Berlin, 2011-2016) und leitet den „Zertifikatskurs Digitaljournalismus“ der Wiener Journalismus-Akademie fjum (seit 2016). Ausführliche Publikationsliste: www.mhw.at.

Mag. Renée Lugschitz studierte Geschichtswissenschaft an der Universität Wien. Nach vielen Jahren im Journalismus, unter anderem bei *profil*, *profil extra* und *Der Standard*, ist sie seit 2003 als Autorin und Forscherin in Österreich, Spanien und Deutschland aktiv. Von 2014 bis 2019 arbeitete sie als Researcherin am Institut für vergleichende Medien- und Kommunikationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften/Universität Klagenfurt (CMC-Institut) an den Projekten „Die ersten Kriegsberichterstatteerinnen: Die neue Rolle von Journalistinnen im Spanischen Bürgerkrieg“ und "Journalism in Transition", das auf die "Journalisten-Report"-Grundlagenstudien von Medienhaus Wien aufbaute. Für Medienhaus Wien ist sie in Forschung und Qualitätskontrolle tätig, u.a. als Co-Autorin des Journalismus-Report VI, Schlussredakteurin für Journalisten-Report I-V und weitere Forschungsberichte, sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei internationalen Recherchen für Journalismus- und Konvergenz-Studien.

Mag. Sonja Luef studierte an der Universität Wien Publizistik und Kommunikationswissenschaft sowie Deutsche Philologie. Von 1999 bis 2009 war sie als Lokaljournalistin bei der NÖ Rundschau und dem NÖ Pressehaus tätig. Für Medienhaus Wien arbeitet sie seit 2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin und als Assistentin der Geschäftsführung. Sie koordinierte mehrere Forschungsprojekte, u.a. zu Newsrooms bei österreichischen Tageszeitungen. Seit 2016 ist sie Lektorin an der Fachhochschule des BFI Wien im Bachelor-Studiengang „Film-, TV- und Medienproduktion“. Von 2017 bis 2019 arbeitete sie am Institut für vergleichende Medien- und Kommunikationsforschung (CMC) an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften/ Universität Klagenfurt im FWF-geförderten Projekt „Journalism in Transition“, das auf die „Journalisten-Report“-Grundlagenstudien von Medienhaus Wien aufbaut.

Dr. Astrid Zimmermann studierte Pädagogik, Psychologie und Politikwissenschaften und absolvierte eine Ausbildung als Trainerin und Coach. Sie arbeitete bei der AZ und als Chefredakteurin der Tagblätter in Linz und Salzburg. Ab 1991 war sie außenpolitische Redakteurin bei News und wechselte 1994 zu Der Standard, wo sie die Bundesländerberichterstattung aufbaute. 1998 bis 2001 war sie Vorsitzende der Journalistengewerkschaft und Gründungsmitglied des Frauennetzwerks Medien. 2005 war sie Mitbegründerin und ist seither Gesellschafterin von Medienhaus Wien. Ab 2010 war Astrid Zimmermann Generalsekretärin des Presseclub Concordia, von 2014 bis 2016 Präsidentin des Österreichischen Presserats. Im Ruhestand begleitet und unterstützt sie seit 2019 weiterhin Projekte zur qualitativen Journalismusentwicklung. Von Sommer 2019 bis April 2020 war sie für ein Entwicklungsprojekt in der Aus- und Weiterbildung von PädagogInnen in Uganda tätig. Seit März 2021 ist sie Ombudsfrau des österreichischen Presserats.

Prof. Dr. José Garcia-Avilés ist Professor für Journalistik und Informationstheorie der Universität Miguel Hernández in Elche (Valencia/Spanien) und seit 2015 Direktor der sozial- und humanwissenschaftlichen Fakultät. Studium der Kommunikation und Journalistik an der Universität Navarra (Promotion), BA der freien Künste an der Universität Dublin. Gastprofessur am Media Studies Center am Journalismus-Institut der New Yorker Columbia-Universität (1992/93). Beschäftigungen als Journalist und Berater in Medienunternehmen in den USA und Spanien. Er nahm an mehreren aus EU-Mitteln finanzierten Journalismusforschungs-Projekten teil und war Mitglied der vom spanischen Bildungsministerium finanzierten Arbeitsgruppe zum Thema „Digital Convergence in the Media“. Zuletzt leitete er das vielbeachtete Projekt „Ranking de innovación periodística en España“.

Prof. Dr. Klaus Meier hält den Lehrstuhl für „Journalistik I“ an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (Deutschland). Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Redaktionsmanagement, Innovation in Newsrooms, Konvergenz, Online-Journalismus, Audience Engagement; dazu hat er vielfach publiziert. Von 2009 bis 2010 hatte er den Lehrstuhl für crossmediale Entwicklungen des Journalismus an der Technischen Universität Dortmund inne; von 2001 bis 2009 war er Professor für Journalistik an der Hochschule Darmstadt, dort auch Studiengangsleiter der Programme „Online-Journalismus“ (2003 bis 2005) und „Wissenschaftsjournalismus“ (2005 bis 2007). In den 1980er und 1990er Jahren arbeitete er neben seiner akademischen Laufbahn als freier Journalist, u.a. für *Frankenpost*, *Süddeutsche Zeitung* und *Bayrischer Rundfunk*.

7 Kontakt und weitere Informationen

Medienhaus Wien ist eine außeruniversitäre Forschungs- und Bildungseinrichtung mit den Tätigkeitsschwerpunkten

- Forschung: Durchführung praxisbezogener Forschungsprojekte zu aktuellen Fragen und Perspektiven von Medien und Journalismus
- Entwicklung: Entwurf neuer Bildungskonzepte, Curricula und Entwicklungsstrategien für JournalistInnen und MedienmanagerInnen
- Beratung: Internationale Studien, Publikationen und Workshops als Grundlage für Qualitätsentwicklung in Unternehmen, Medienpolitik und Institutionen.

GesellschafterInnen sind Hon. Prof. Dr. Andy Kaltenbrunner, Univ. Prof. DDr. Matthias Karmasin, Univ. Prof. Dr. Alfred J. Noll und Dr. Astrid Zimmermann.

Kontaktdaten:

Dr. Andy Kaltenbrunner, Mag.^a Renée Lugschitz

Medienhaus Wien Forschung und Weiterbildung GmbH

Brunnengasse 47/6, 1160 Wien

Tel. 0699/148 948 49

www.mhw.at

andy.kaltenbrunner@mhw.at

renee.lugschitz@mhw.at