

Global Media Journal

German Edition

Special Section: Diversity in Media Societies

Peer-Reviewed Artikel

Diversität und (Anti-)Diskriminierung im Kontext journalistischer Neugründungen: Eine Forschungsagenda

Maike Suhr

Zusammenfassung: Obgleich redaktionelle Diversität regelmäßig als eine der Kernherausforderungen für den Journalismus gehandelt wird, tun sich journalistische Organisationen immer noch schwer damit, gleichberechtigte Zugangs- und Entfaltungschancen für Frauen, People of Color, Menschen aus Einwandererfamilien oder auf anderen Ebenen diskriminierungsbedingte Journalist*innen zu schaffen. Stattdessen zeigt die gender- und diversitätsbezogene Redaktionsforschung, dass Redaktionen nach wie vor in ihren Strukturen, Praktiken und in ihrer Kultur gesellschaftliche Machtverhältnisse widerspiegeln und (re-)produzieren. Doch im Zuge des „Entrepreneurial Journalism“ entstehen heute vielerorts neue Organisationen. Diese journalistischen Neugründungen zeichnen sich unter anderem durch kleinere, offenere und flexiblere Organisationsstrukturen aus. Ihr veränderter organisationaler Charakter wurde jedoch bislang noch nicht tiefergehend im Hinblick auf seine Potenziale und möglichen Risiken für Diversität und (Anti-)Diskriminierung untersucht. Der Beitrag hat somit zum Ziel, journalistische Neugründungen als neuen Gegenstand auf der Agenda der organisations- und diskriminierungsbezogenen Journalismusforschung zu positionieren. Dazu werden ausgewählte Studien zum „Entrepreneurial Journalism“ im Hinblick auf Diversität und (Anti-)Diskriminierung aufgearbeitet und bestehende Desiderata identifiziert. Auf dieser Grundlage wird schließlich eine programmatische Forschungsagenda entwickelt, um empirische Folgeforschung zum Thema anzustoßen.

Schlagwörter: Journalismus, Redaktion, Neugründungen, Diversität, Diskriminierung

Abstract: Although editorial diversity is regularly cited as one of the core challenges for journalism, journalistic organizations still struggle to create equal access and development opportunities for women, people of color, or journalists facing discrimination on various other levels. Instead, research on gender and diversity in news production shows that newsrooms continue to reflect and (re)produce social power imbalances within their organizational structures, practices, and culture. However, in the wake of “entrepreneurial journalism,” new organizations are emerging worldwide. These news start-ups are characterized, among other things, by smaller, more open and more flexible organizational structures. However, their novel organizational character has not yet been studied in depth with regard to its potential and possible risks for diversity and (anti-)discrimination. Thus, this article aims to position news start-ups as a novel subject on the agenda of discrimination-related news production studies. Moreover, selected studies on “entrepreneurial journalism” are reviewed with regard to diversity and (anti-)discrimination in order to identify existing desiderata. Finally, a

programmatic research agenda will be developed in order to initiate empirical follow-up research on the topic.

Keywords: news start-ups, newsroom, entrepreneurial journalism, diversity, discrimination, organization

Angaben zur Autorin:

Maike Suhr ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Medienmanagement an der Fakultät Medien der Bauhaus-Universität Weimar. Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte sind Diversität in journalistischen Neugründungen und neue Organisationsformen im Journalismus. Zu ihren weiteren Forschungsinteressen gehören Medien und Kultur in der postmigrantischen, transnationalen Gesellschaft. Neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit ist Maike Mitbegründerin und Herausgeberin des Printmagazins *hinterlands*.

Für weitere Informationen: <https://www.uni-weimar.de/de/medien/professuren/medienmanagement/organisation-und-vernetzte-medien/team/maike-suhr-ma/>

E-Mail: maike.suhr@uni-weimar.de

Author information:

Maike Suhr works as a research associate at the Department of Media Management, Faculty of Media, Bauhaus-Universität Weimar, Germany. Her current research focuses on diversity in journalism startups and innovative forms of organization and management in the field of journalism. She is also interested in exploring the intersection of media and culture in the post-migrant and transnational society. In addition to her academic work, Maike is co-founder and editor of the independent print magazine *hinterlands*.

For more information: <https://www.uni-weimar.de/de/medien/professuren/medienmanagement/organisation-und-vernetzte-medien/team/maike-suhr-ma/>

E-Mail: maike.suhr@uni-weimar.de

To cite this article: Suhr, Maike (2023). Diversität und (Anti-)Diskriminierung im Kontext journalistischer Neugründungen: Eine Forschungsagenda. *Global Media Journal – German Edition*, 13(1), DOI: <https://doi.org/10.22032/dbt.57907>

Einleitung

Journalistischen Redaktionen gelingt es nicht, gesellschaftliche Vielfalt angemessen zu repräsentieren – dies ist eine zentrale Erkenntnis der gender- und diversitätsbezogenen Journalismusforschung, die auf einen breiten Forschungsstand seit den 1970er Jahren zurückblickt. Dieser Befund gilt nicht nur in Bezug auf die Medieninhalte, sondern auch im Hinblick auf die Diversität¹ der personellen Belegschaft und die tatsächliche Entfaltungsmöglichkeit und Entscheidungsmacht marginalisierter Personen in den Redaktionen (Keil & Dorer, 2019). Die Perspektive auf Organisationen steht im Zentrum der Kommunikator- und Redaktionsforschung. Sie unterstreicht, dass in journalistischen Redaktionen nach wie vor Diskriminierung auf Ebene organisationaler Strukturen, Praktiken und Prozesse sowie Organisationskultur besteht.

Die gegenwärtig zu beobachtenden, tiefgreifenden Veränderungen des Journalismus (Buschow, 2020a; Lünenborg, 2012; Neuberger, 2020) verstärken die bestehenden Probleme von Diversität und Diskriminierung offenbar noch zusätzlich. Stellenabbau, die Zusammenlegung oder Auflösung ganzer Redaktionen und der Zusammenbruch des etablierten Finanzierungsmodells sind Symptome einer Branche, die unter den Spielregeln des Digitalen ohne organisationale und strategische Neuausrichtungen vor erheblichen Problemen steht. Vorliegende Forschung liefert erste Hinweise, dass die Krisenerscheinungen Frauen und marginalisierte Journalist*innen besonders stark treffen: Die Machtkonzentration spitzt sich auf eine noch kleinere, privilegierte, meist männliche Gruppe zu (Byerly, 2014), der Arbeitsdruck in den Redaktionen verstärkt sich und verdrängt somit zunehmend Journalist*innen mit Care-Verpflichtungen (North, 2006) und schließlich werden dort, wo Stellen insgesamt weniger werden, auch keine Journalist*innen of Color, aus Einwanderer- oder Arbeiter*innenfamilien neu eingestellt. Im Diskurs um die aktuellen Krisenerscheinungen im Journalismus werden diese Dimensionen bislang jedoch zu selten berücksichtigt (Callison & Young, 2020).

Eine vielbeachtete Reaktion auf die gegenwärtigen Krisenphänomene des Journalismus ist der „Entrepreneurial Turn“ (Achtenhagen, 2017; Briggs, 2011; Buschow, 2018; Singer, 2018). In den vergangenen Jahren sind im Journalismus eine Vielzahl neuer Organisationen gegründet worden, die sich in ihrer Organisationsstruktur und auch in ihren Praktiken und Werten häufig von den traditionellen Redaktionen unterscheiden (Buschow, 2018; Carlson & Usher, 2016; Deuze & Witschge, 2019; Wagemans et al., 2016). Journalistische Neugründungen sind zu verstehen als

¹ Mit dem Begriff *Diversität* ist Vielfalt auf Ebene von Gender, sozialer und ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Alter, physischer oder psychischer Fähigkeiten u.a.m. gemeint (vgl. Charta der Vielfalt, 2023). Bei vielen dieser Identitätskategorien handelt es sich aus einer konstruktivistischen Perspektive, der hier gefolgt wird, nicht um feststehende Gegebenheiten, sondern vielmehr um sozial konstruierte und historisch gewachsene Zuschreibungen von Merkmalen, Rollen oder Verhaltensweisen (Ahmed & Swan, 2006; Butler, 1991; West & Zimmermann, 1987), die sich im Sinne von Mehrfachdiskriminierung überschneiden und verstärken können (Crenshaw, 1989; Gouma & Dorer, 2019).

Organisationen, die unabhängig von etablierten Medienunternehmen agieren, journalistische Inhalte produzieren und dabei auch von ihrem Umfeld als journalistisch wahrgenommen werden wollen (Buschow, 2018; Bruno & Nielsen, 2012; Deuze & Witschge, 2019; Powers & Zambrano, 2016). Dazu zählen in Deutschland so unterschiedliche Gründungen wie *CORRECTIV* als gemeinnütziges Recherchebüro für Investigativjournalismus, die transnationale Redaktion *Unbias the News*, das Magazin für Flucht und Migration *kohero*, sowie auch neue Lokalmedien wie etwa *karla* in Konstanz.

Diese neuen Organisationen bleiben jedoch bislang in der diskriminierungsbezogenen Journalismusforschung weitgehend unberücksichtigt – genauso, wie in der Forschung zu Neugründungen mit wenigen Ausnahmen die Themen Diversität und (Anti-)Diskriminierung² auf Organisationsebene kaum Berücksichtigung finden (Caro-González et al., 2022). Zwar fordert die Journalismusforschung schon seit einiger Zeit eine Auflösung des vorherrschenden Fokus auf die etablierten Redaktionen (Deuze & Witschge, 2019; Wahl-Jorgensen, 2009), jedoch wurde bislang in der Forschung zu Diskriminierung im Journalismus das Forschungsfeld eher in Richtung von Einzelakteur*innen wie beispielsweise Blogger*innen (Eckert, 2014; Eckert & Chadha, 2013) ausgeweitet, weniger aber auf neuartige Organisationsgründungen. Hier liegt allerdings ein entscheidendes Desiderat. Denn Neugründungen sind meist kleiner, flexibler, weniger hierarchisch und vielfältig in ihren Organisationsformen (Buschow, 2018; Buschow & Suhr, 2022) und unterscheiden sich damit von den auch als „News Factory“ (Bantz et al., 1980) charakterisierten konventionellen Redaktionen. Es ist naheliegend, dass die Forschung hier andere Bedingungen vorfindet, andersartige Fragestellungen aufwerfen sollte und neue Einsichten generieren kann (Usher, 2016).

Die besondere Relevanz des Forschungsgegenstands Neugründungen in der diskriminierungsbezogenen Journalismusforschung entfaltet sich auch dadurch, dass an diesen Orten Innovationen erprobt werden, die tendenziell auch in die etablierten Redaktionen vordringen können (Buschow, 2018). Neugründungen sind noch nicht in Routinen oder historischer Trägheit gefangen und haben daher größeres Potenzial, eine neuartige Organisation der journalistischen Arbeit auf den Weg zu bringen (Buschow, 2020b; Deuze, 2017). Es kann somit angenommen werden, dass Neugründungen prinzipiell auch Maßnahmen gegen Diskriminierung etablieren können, noch bevor sie sich als Organisationen institutionalisiert haben und damit redaktionelle Strukturen, Routinen und Arbeitsrollen festgeschrieben sind (Heckman, 2013). Vor diesem Hintergrund ist auch im Hinblick auf die Medienpraxis eine tiefergehende Beschäftigung mit diesem Forschungsgegenstand gerade in seiner Entwicklungsphase von besonderer Relevanz – nicht zuletzt, um die Versäumnisse der Vergangenheit heute nicht zu wiederholen (Heckman, 2013, S. 54).

² Bei Diskriminierung handelt es sich um ein „komplexes System sozialer Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen entstehen und wirksam werden“ (Scherr, 2016, S. 3). Antidiskriminierung bezeichnet Maßnahmen gegen Diskriminierung (Scherr, 2016, S. 3).

Der vorliegende konzeptionelle Beitrag widmet sich dieser bestehenden Forschungslücke. Dabei werden drei zentrale Ziele verfolgt: Erstens wird angestrebt, journalistische Neugründungen auf der Agenda der organisations- und diskriminierungsbezogenen Journalismusforschung als neuen Gegenstand zu positionieren. Zweitens sollen ausgewählte Studien zum Entrepreneurial Journalism im Hinblick auf Diversität und (Anti-)Diskriminierung aufgearbeitet werden, um bestehende Desiderata zu identifizieren. Auf dieser Grundlage ist es drittens Ziel, eine programmatische Forschungsagenda zu entwickeln, um empirische Folgeforschung zum Thema anzustoßen.

Um diese Ziele zu erreichen, wird im Folgenden zunächst der Zusammenhang zwischen Diversität und (Anti-)Diskriminierung auf Organisationsebene und auf Ebene der journalistischen Inhalte erläutert, um anschließend zentrale Kategorien organisationaler Diskriminierung aus dem Forschungsstand zu klassischen journalistischen Redaktionen aufzuzeigen. Unter diesen Kategorien werden schließlich Erkenntnisse und Forschungslücken ausgewählter Studien zum Entrepreneurial Journalism erschlossen sowie weiterführende Fragestellungen entwickelt.

Eine organisationale Perspektive auf Diversität und (Anti-)Diskriminierung

Zum Zusammenhang von redaktioneller und inhaltlicher Diversität

Redaktionelle Diversität und ein diskriminierungsfreies organisationales Umfeld werden weithin als Voraussetzung für die inhaltliche Repräsentation vielfältiger Perspektiven, einen vielschichtigen Blick auf die Gesellschaft und eine Berichterstattung jenseits festgefahrener und stereotyper Narrative angesehen. Vor allem die feministische Standpunkttheorie geht davon aus, dass das „situierete Wissen“ (Haraway, 1988) Einfluss auf die Wahrnehmung von Ereignissen und Zuschreibung von Relevanz nimmt (Cabas-Mijares, 2022; Durham, 1998). Dieser Zusammenhang ist jedoch komplexer, als er auf den ersten Blick erscheint. Die Redaktionsforschung zeigt zum einen, dass der Einfluss einzelner Redaktionsmitglieder auf die Themenauswahl und auf redaktionelle Entscheidungen durch die hierarchische Struktur der Redaktion stark eingeschränkt ist (Breed, 1955; Meyers & Gayle, 2015). Darüber hinaus findet eine weitgehende Assimilation der Mitarbeiter*innen durch die Redaktionskultur statt, sodass Identität oder situieretes Wissen untergeordnet werden (Breed, 1955). Auf der anderen Seite stellt beispielsweise Everbach (2006) am Beispiel der Sarasota Herald-Tribune fest, dass eine frauengeleitete Redaktion zwar keinen klaren Einfluss auf die journalistischen Inhalte zeigt, dieser Umstand sich jedoch positiv auf die Redaktionskultur auswirkt.

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse wird deutlich, dass es nicht genügt, Repräsentation und Diversität auf Zahlenebene zu begreifen. Eine solche Sichtweise läuft Gefahr, strukturelle Dimensionen von Ungleichheit zu verschleiern (Ahmed, 2012;

Ahmed & Swan, 2006; Horsti & Hultén, 2011). Sara Ahmed und Elaine Swan (2006) argumentieren: „This shift [from anti-discrimination to diversity] has meant that other kinds of vocabularies are no longer used, or at least are no longer central to policy debates, including terms such as ‘equal opportunities’, ‘social justice’, ‘anti-racism’ and ‘multiculturalism’” (S. 96). Wichtig ist daher die ergänzende Betrachtung von Diskriminierung auf Organisationsebene. Um die vielfältigen Dimensionen von Diskriminierung in Medienorganisationen zu verstehen, ist nach de Bruin (2000) eine Forschungsperspektive notwendig, welche über die allein quantifizierende Betrachtung von Mitarbeiter*innen hinausgeht: „In order to learn more about what is actually taking place on the work floor, it is necessary to go beyond the ‘body count’ and to start looking at specific social practices, embodied in conventions and rules, formally and informally, based on history and tradition, sustained by people working in the media organizations“ (S. 225).

Diskriminierung in der klassischen Redaktion

Die diesem Beitrag zugrundeliegende Organisationsperspektive fußt auf der Annahme, dass Organisationen im Allgemeinen und journalistische Redaktionen im Speziellen in sich keinesfalls neutral sind (Acker, 1990, 2006; Allan et al., 1999; de Bruin, 2000; van Zoonen, 1998). Denn organisationale Strukturen, Praktiken und Prozesse („Aufbau- und Ablauforganisation“) sowie die Organisationskultur spiegeln gesellschaftliche Machtverhältnisse wider und sind maßgeblich für deren (Re-)produktion verantwortlich. Differenz wird demnach nicht nur anhand von Individuen von außen in die Organisation hineingetragen, sondern von der Organisation selbst (re-)produziert. Die Organisationsforscherin Joan Acker (2006) spricht dabei von „Ungleichheitsregimen“ („Inequality Regimes“) und beschreibt damit „Praktiken und Prozesse, die zur Aufrechterhaltung von Ungleichheit in Organisationen führen“ (S. 441, eigene Übersetzung). Unter dieser Perspektive widmet sich auch die Journalismusforschung der Herstellung von Differenz und Diskriminierung in der Organisation.

Grundsätzlich ist die Organisationsperspektive in der ungleichheitsbezogenen Journalismusforschung im Vergleich zur Inhalts- und Kommunikatorforschung unterrepräsentiert (de Bruin, 2000; van Zoonen, 1994). Dies trifft heute in der deutschsprachigen Forschung insbesondere noch auf Diskriminierungsdimensionen abseits von Gender zu (Lünenborg & Medeiros, 2021). Zur Systematisierung des Forschungsstands lassen sich grob sechs Kategorien identifizieren. Zur Orientierung dient dabei lose eine Systematisierung von Keil und Dorer (2019).³ Während hier jedoch der Faktor Gender im Fokus steht, lassen sich die meisten der Kategorien auch auf *Race*⁴ bzw. rassistische Diskriminierung beziehen – obgleich die

³ Bei Keil und Dorer erfolgt die Gliederung in nur fünf Kategorien, da Arbeitsbedingungen und Organisationskultur zusammengefasst werden. M.E. lassen sich diese beiden Ebenen jedoch soweit differenzieren, dass eine separate Nennung der beiden Kategorien sinnvoll ist.

⁴ Das englische *race* ist nicht gleichzusetzen mit dem deutschen Begriff „Rasse“, der zurecht nicht mehr verwendet wird – denn menschliche „Rassen“ gibt es nicht. Andere Begriffe wie „Ethnie“ geben

darunterliegenden Diskriminierungsmuster jeweils spezifisch sind und keinesfalls verflacht dargestellt werden sollen. An dieser Stelle wäre ein intersektionales Modell zur Erfassung organisationaler Diskriminierung im Journalismus wünschenswert (Gouma & Dorer, 2019), die Entwicklung eines solchen Modells würde aber den Rahmen des Beitrags überschreiten.

- (1) Einen Schwerpunkt der genderbezogenen Journalismusforschung stellt zunächst die *redaktionelle Zusammensetzung* dar (Keil & Dorer, 2019) – zuverlässige aktuelle Zahlen für Menschen aus Einwandererfamilien oder People of Color im Journalismus in Deutschland gibt es nicht (Lünenborg & Medeiros, 2021). Aus Organisationsperspektive ist über die reine Zahlenebene hinaus hier auch die Frage nach den Gründen für eine Unterrepräsentation z.B. in Form von *Zugangsvoraussetzungen* und -barrieren relevant.
- (2) *Vertikale Segregation* bezeichnet Diversität auf Führungsebene. Hier steht die Frage im Fokus, warum Frauen oder rassistisch diskriminierte Journalist*innen seltener in Führungspositionen aufsteigen und welche organisationsinternen Barrieren für Aufstieg und Weiterentwicklung bestehen (Boytchev et al., 2020; Keil & Dorer, 2019).
- (3) *Horizontale Segregation* beschreibt die ungleiche Partizipation von Frauen und rassistisch diskriminierte Journalist*innen an (prestigeträchtigen) Themen, Ressorts und Mediengattungen (Keil & Dorer, 2019; Oulios, 2009).
- (4) Mit Blick auf *journalistische Praktiken und journalistisches Handeln* widmet sich die Forschung der Frage, inwiefern Gender und Differenz in der journalistischen Organisation (re-)produziert wird und wie dies in Verbindung zum journalistischen Handeln steht (Keil & Dorer, 2019).
- (5) Diskriminierende *Arbeitsbedingungen* werden fokussiert im Hinblick auf organisationale Leistungen, etwa die Bezahlung (Gender Pay Gap) oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur sozialen Absicherung (Keil & Dorer, 2019).
- (6) Die *Organisationskultur* von Redaktionen wird von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu Rassismus und sexuellen Übergriffen in der Redaktion erforscht. In Bezug auf *professionelle Werte* werden ein männlicher Blick sowie rassistische und koloniale Kontinuitäten, vor allem im Objektivitätsverständnis betrachtet (Lünenborg & Medeiros, 2021; Keil & Dorer, 2019).

nicht gleichermaßen den zugeschriebenen Charakter von Differenz wieder, der rassistische Diskriminierung begründet. Aufgrund der Schwierigkeit der Übersetzung hat sich deshalb im Feld etabliert, den englischen Begriff zu verwenden. Ähnlich verhält es sich mit dem Begriff *class* (Knapp, 2012).

Neugründungen, Diversität und (Anti-)Diskriminierung

Eine Organisationsperspektive auf journalistische Neugründungen

Auf Grundlage der zuvor skizzierten Kategorien der diskriminierungsbezogenen Produktionsforschung sollen im Folgenden journalistische Neugründungen betrachtet werden. Dafür werden ausgewählte Schlüsselstudien herangezogen, in denen direkt oder indirekt Diversität und (Anti-)Diskriminierung thematisiert werden. In der Literatur zum Entrepreneurial Journalism kommt der Fokus auf die Organisationsebene bislang noch zu kurz (Buschow & Suhr, 2022); ebenso wird, wie bereits einleitend festgestellt, die Frage nach Diversität und (Anti-)diskriminierung kaum untersucht (Young & Callison, 2017). Wenngleich Neugründungen in der Literatur bereits als „Innovation Agents“ (Carlson & Usher, 2016) oder „Pioniere“ (Hepp & Loosen, 2021) gelten, bleibt doch bislang unklar, ob sie auch als Pioniere für inklusivere Strukturen auftreten können. Dahingehend ist der Blick auf die Besonderheiten dieser neuen Organisationen vielversprechend, um zentrale Desiderata und Fragestellungen der Forschung zu identifizieren.

Neue Forschungsperspektiven auf organisationale Diversität und (Anti-)Diskriminierung

Redaktionelle Zusammensetzung und Zugang zu den Redaktionen

Erhebungen zur demografischen Zusammensetzung journalistischer Neugründungen in Deutschland liegen bislang nicht vor. Erste Daten über das Geschlecht digitaler Mediengründer*innen in mehr als 40 Ländern liefert das Project Oasis (Project Oasis, 2023). Für die vorausgehende SembraMedia Studie, die sich auf den lateinamerikanischen Raum bezieht, haben Caro-González et al. (2022) eine tiefergehende Auswertung (jedoch bezogen auf die journalistischen Inhalte) vorgenommen. In Bezug auf Deutschland könnte eine solche Analyse vor allem hinsichtlich der Voraussetzungen und Barrieren für (marginalisierte) Gründer*innen zu wichtigen Erkenntnissen führen, die auch für die Gründungs- und Förderpraxis gewinnbringend wären.

Weitet man den Blick aus auf Unternehmer*innentum im Allgemeinen, dann zeigt sich, dass die Gründer*innenszene männlich dominiert ist (Caro-González et al., 2022; Dy et al., 2017; Usher, 2019; Wahl-Jorgensen, 2021). Gründer*innen stammen zudem oft aus der Mittelschicht oder aus höheren Einkommensschichten und haben Familien, die ihnen ein entsprechendes Sicherheitsnetz bieten können (Levine & Rubinstein, 2013). Das für Gründungen erforderliche soziale und symbolische Kapital ist eng mit dem Geschlecht sowie dem sozialen und ethnischen Hintergrund verwoben (Young & Callison, 2017, S.4). Was eine vorrangig privilegierte Gründer*innenszene jedoch für die Population journalistischer Neugründungen bedeutet und welche Fördermöglichkeiten es in der Praxis für weniger privilegierte Gründungsinteressierte bereits gibt, ist noch nicht geklärt.

Letztlich muss neben den Gründer*innen auch die Diversität der gesamten Organisation in den Blick genommen werden. Eine divers besetzte Neugründung bedeutet jedoch nicht zwangsläufig einen Fortschritt für den Journalismus als Ganzes. Da Neugründungen oftmals prekäre Arbeitsverhältnisse schaffen (Cohen, 2015; Wahl-Jorgensen, 2021), wäre es problematisch, wenn marginalisierte Personengruppen nur hier, nicht aber in den etablierten Medien einen Zugang fänden.

Vertikale Segregation

Die Forschung zu Neugründungen zeigt, dass diese sich oftmals durch flachere Hierarchien und flexiblere Arbeitsrollen von den hierarchisch strukturierten Redaktionen der großen Presseverlage oder Rundfunksender abgrenzen (Konow-Lund, 2019; Wagemans et al., 2016). Burns und Matthews (2017) beschreiben diese Entwicklung als „neues Paradigma“, das Freiräume für den Journalismus eröffnet und Journalist*innen besser befähigen kann als es hierarchische Organisationen ermöglichen (S. 1547). Doch in der Praxis gelingt die Dekonstruktion von Hierarchien nicht immer: Konow-Lund (2019) verweist hier mit Tuchman (1978) auf die Notwendigkeit von festen Arbeitsstrukturen für den Journalismus, die dieses Vorhaben erschwert (S. 106). Offizielle Hierarchiefreiheit kann zudem die Herausbildung inoffizieller Machtgefälle befördern (Freeman, 2013). Erkenntnisse zur Eigentümer*innenschaft von Neugründungen liegen bislang kaum vor; in der Praxis zeigen sich jedoch vereinzelt neuartige Modelle wie etwa beim Wirtschaftsmagazin *Neue Narrative* in Deutschland, das in Verantwortungseigentum sowie nach dem Prinzip einer „Kompetenzhierarchie“ organisiert ist (Neue Narrative, o. J.). Diese könnten von der Forschung aufgegriffen werden.

Bezüglich organisationaler Machtverteilung wird es in der weiteren Erforschung von Neugründungen wichtig sein, verschiedene Entwicklungsstufen zu berücksichtigen. Historische Beispiele wie die Entwicklung des Radios oder der Digitalredaktionen etablierter Verlage zeigt, dass in der Anfangszeit Frauen leitende Positionen innehatten, mit dem Prestigegewinn dieser Bereiche die Machtverteilung jedoch wieder zu Gunsten der Männer umschwang (Eckert, 2022; van Zoonen, 1994, S. 50). Insbesondere die Entwicklung der Position von Gründer*innen ist hier interessant, da sich an dieser Stelle Macht konzentrieren kann, die gerade wegen einer speziellen Verbindung von Privilegien und Aufopferung (Wahl-Jorgensen, 2021, S. 10) später schwer abzugeben ist.

Horizontale Segregation

Die Arbeitsteilung in Ressorts ist, vor allem bei Neugründungen mit (noch) kleinen Teams, in der Regel weniger ausgeprägt als in den etablierten Redaktionen. Mit Blick auf die journalistische Landschaft tritt jedoch grundsätzlich eine Entbündelung von Themen durch neue Nischenmedien zutage, die sich auf einen Themenbereich konzentrieren, statt sich mit verschiedenen Ressorts breit aufzustellen (Cook & Sirkkunen, 2013). Im Hinblick auf eine Verteilung von Frauen und

marginalisierten Personen auf Themen und Ressorts sollte daher künftig genauer untersucht werden, welche Verteilung in den einzelnen Nischengründungen etabliert wird und ob hier weiterhin ein Ausschluss aus prestigeträchtigeren Bereichen stattfindet.

Während vorangegangene Forschung zu traditionellen Redaktionen erhebliche Unterschiede des Frauenanteils zwischen etablierten General Interest Medien und den sogenannten Frauenzeitschriften zeigt (z.B. ProQuote Medien, 2022), ist es auch heute wichtig zu erfassen, ob (allein) jene Neugründungen, die auch inhaltlich bestimmte Communities ansprechen, auch höhere Mitarbeiter*innenanteile aus diesen Communities bzw. auch bessere Arbeitsbedingungen aufweisen. Die Forschung zu sogenannten alternativen Frauenmedien zeigt, dass dort innovative Praktiken und Kulturen etabliert wurden, um bessere Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter*innen zu schaffen (Chambers et al., 2004; Cohen, 2012). Eine vergleichende Studie von Clark (2014) stellt dar, wie auch indigene Medien in dieser Hinsicht ein wichtiges Korrektiv zu den Mainstreammedien bilden. Eine Übertragung der Erkenntnisse zu diesen Medien, die häufig an der Schnittstelle von Journalismus und Aktivismus standen, zu den heutigen Neugründungen bleibt bislang noch aus.

Journalistische Praktiken

Neugründungen etablieren zum Teil auch neuartige Praktiken der journalistischen Aussagenproduktion, zum Beispiel durch Einbezug der Community. Community-Medien fördern zwar oftmals die Inklusion heterogener Perspektiven (Wall, 2022), das Engagement aus der Community setzt jedoch häufig Privilegien voraus: Es braucht Ressourcen, um unbezahlte Arbeit einzubringen. Am Beispiel der auf Peer Production basierenden Wikipedia zeigt sich im Vergleich eindrucklich, dass das unbezahlte Engagement überwiegend bei Männern ohne Care-Aufgaben liegt (Eckert & Steiner, 2013). Es ist noch offen, inwiefern diese Ausschlüsse auch bei Neugründungen, die Community-Arbeit integrieren, bestehen.

Neue Kommunikations- und Organisationstools im Journalismus, die in Neugründungen oft früher und umfassender eingesetzt werden können als in großen Redaktionen, ermöglichen des Weiteren auf Ebene der redaktionellen Arbeitsabläufe mehr Flexibilität. Immer häufiger erweitern oder ersetzen virtuelle Tools für digitale Zusammenarbeit den physischen Redaktionsraum (Bunce et al., 2018). Diese durch digitale Tools vorangetriebene Flexibilisierung, die unter anderem die Arbeit im Home-Office ermöglicht, kann zumindest theoretisch für Entlastung von Menschen mit Care-Aufgaben führen. Jedoch verschwimmen durch die hybride oder remote Arbeit verstärkt auch die Grenzen von Arbeit und privatem Raum, was oftmals mit der Erwartung ständiger Verfügbarkeit einhergeht (Bunce et al., 2018).

Neue Barrieren entstehen des Weiteren durch veränderte Anforderungen im Zusammenhang mit der fortschreitenden Technologisierung. De Vuyst (2020) spricht in diesem Kontext von der Gefahr einer „coding ceiling“ (S. 45), die als neue Barriere

die bisherige „glass ceiling“ verstärkt, indem Frauen durch technikferne Sozialisation oder toxisch männliche Kultur in diesem Bereich benachteiligt werden.

Arbeitsbedingungen

Den Schritt des Gründens, d.h. in die Selbstständigkeit, vollziehen Journalist*innen zum Teil auch deshalb, weil die Festanstellung für sie keine Option ist (Wahl-Jorgensen, 2021). Der Begriff „Entrepreneurship“ dient dabei häufig als Beschönigung einer zunehmend prekären journalistischen Arbeitswelt (Achtenhagen, 2017; Cohen, 2015). Die Figur des Entrepreneurial Journalist stellt dabei den „idealen neoliberalen Arbeiter“ (Cohen, 2015, S. 517, eigene Übersetzung) dar. Eine interessante Rolle nehmen in diesem Kontext auch Metaphern und Narrative des Gründens ein: Wahl-Jorgensen (2021) beobachtet, dass Metaphern der Fürsorge wie „Liebe“, „Leidenschaft“ oder „Aufopferung“ den erhöhten Arbeitsaufwand in journalistischen Startups rechtfertigen (S. 7). Auch Deuze (2017) betont, dass Leidenschaft für die Arbeit zu einer Akzeptanz der prekären Arbeitsverhältnisse führt und Ausbeutung begünstigt (S. 15–16). Während im Journalismus das Aufopfern für die eigene Arbeit schon traditionell stark ausgeprägt ist und dabei auch Überstunden und Wochenendarbeit rechtfertigt, geht es beim Neugründen noch häufiger um unbezahlte Arbeitsstunden. Dabei handelt es sich um eine Belastung, die besonders weniger privilegierte Gründer*innen und Journalist*innen in Neugründungen spüren dürften.

Organisationskultur und professionelle Werte

Hinsichtlich der Organisationskultur, die in vielen traditionellen Redaktionen über Jahrzehnte gewachsen und dadurch mitunter sexistisch und rassistisch geprägt ist, können Neugründungen potenziell eine neue Kultur ausgestalten: Caro-González et al. (2022) betonen, dass ein Neuanfang „from scratch“ auch die Möglichkeit bedeutet, die androzentrische Sicht der klassischen Redaktionen abzulegen (S. 3). Auf der anderen Seite zeigt sich, dass Neugründungen noch stark durch Pfadabhängigkeiten des etablierten Journalismus geprägt sind (Buschow, 2018; Carlson & Usher, 2016). Zudem besteht durch die Branchenkultur der IT sowie der Gründer*innenszene, die als männlich dominiert gelten, auch die Gefahr einer rückläufigen Entwicklung (Usher, 2019). Inwiefern Neugründungen mit diesen Herausforderungen umgehen und aktiv für Veränderung eintreten, ist bislang nicht ausreichend untersucht.

Neugründungen wird meist eine ausgeprägte Innovationskultur attestiert. Überwiegend wird Innovation jedoch in der Journalismusforschung nicht als „soziale Innovation“ (Caro-González et al., 2022, S. 73) sondern im Zusammenhang mit neuen Technologien gedacht – wobei wiederum die gegenderten Dimensionen von Technologie noch zu selten berücksichtigt werden (De Vuyst, 2020; Usher, 2019; Young & Callison, 2017). Hier lägen jedoch für Forschung und Praxis neue Perspektiven: Ein Beispiel für ein alternatives Innovationsverständnis in der Praxis stellen Callison und Young (2020) dar. In ihrer Einzelfallstudie zu einem kanadischen

Datenjournalismus-Startup finden sie antikoloniale Ansätze, die das Startup als Distinktionsmerkmal begreift. Hier zeichnen sich Potenziale der Abgrenzung durch Innovationen ab, die über neue Geschäftsmodelle und Produkte hinausgehen und die über den Einzelfall hinaus zu untersuchen wären.

In Bezug auf die professionellen Werte im Journalismus zeigt der Forschungsstand, dass sich Neugründungen einerseits auf die traditionellen Werte zurückbesinnen, indem sie danach streben, frei von wirtschaftlichen Zwängen qualitativ hochwertigen Journalismus im Dienst der Gesellschaft zu produzieren (Buschow, 2018; Carlson & Usher, 2016; Konieczna, 2018; Wagemans et al., 2016). Andererseits definieren sie auch lange vorherrschende journalistische Werte neu (Wagemans & Witschge, 2019). Während beispielsweise Objektivität lange Zeit im Sinne eines „strategisches Rituals“ (Tuchman, 1972), als Notwendigkeit für die journalistische Glaubwürdigkeit galt, wird dieser Wert aktuell zunehmend offen kritisiert. Startups wie *Perspective Daily* in Deutschland oder *De Correspondent* in den Niederlanden betonen statt Objektivität die generelle Unmöglichkeit einer völlig unparteiischen Berichterstattung und heben stattdessen die Notwendigkeit von Transparenz hervor (Harbers, 2016). Hier zeichnet sich möglicherweise ein journalistischer Wertewandel ab, der von Neugründungen vorangetrieben werden könnte und der tiefergehend auf seine Parallelen zu feministischer und postkolonialer Objektivitätskritik (Clark, 2020; Steiner, 2018) im Journalismus untersucht werden sollte.

Auf dem Weg zu einer Forschungsagenda: Zusammenfassung und Systematisierung der Desiderata

Das vorausgehende Kapitel hat gezeigt, dass journalistische Neugründungen als neuer Forschungsgegenstand zum einen in der Lage ist, neue Antworten auf alte Fragen im Bereich Diversität und (Anti-)Diskriminierung zu finden und andererseits neue Fragen zu formulieren. Denn durch neuartige Strukturen, Praktiken und Organisationskulturen können die Erkenntnisse der diskriminierungsbezogenen Redaktionsforschung nicht ohne Weiteres auf diesen Gegenstand übertragen werden. Zudem entstehen neue Themenfelder, die erst durch den neuen Forschungsgegenstand Relevanz entfalten, etwa durch die spezifische Rolle des*der Gründer*in oder die Innovationskultur. Somit treten an zahlreichen Stellen Desiderata hervor, aus denen im Folgenden eine Forschungsagenda abgeleitet werden kann. Tabelle 1 fasst die identifizierten Desiderata sowie anschließende Fragestellungen zusammen.

Tabelle 1: Desiderata und weiterführende Forschungsfragen zum Thema Neugründungen, Diversität und (Anti-)Diskriminierung

Kategorie	Identifizierte Forschungsdesiderata	Mögliche Forschungsfragen
Redaktionelle Zusammensetzung und Zugang zu den Redaktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Demografische Zusammensetzung journalistischer Neugründungen, auf Ebene von Gründer*innen, Eigentümer*innen und Mitarbeiter*innen • Voraussetzungen und Barrieren zum Gründen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie gestaltet sich die demografische Struktur der Gründer*innen und der Teammitglieder von Neugründungen? • Welche finanziellen Voraussetzungen braucht es zum Gründen im Journalismus? • Wer bekommt Anschubfinanzierung und welche Förderprogramme gibt es für diskriminierungsbetroffene Gründer*innen? • Welche Voraussetzungen braucht es, um in Neugründungen zu arbeiten?
Vertikale Segregation	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarchieverständnis • Machtkonzentration bei Gründer*innen • Machtverteilung und Entwicklungskurven 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche alternativen Hierarchiemodelle gibt es in Neugründungen? • Wie wird mit der Macht von Gründer*innen umgegangen? • Wie entwickelt sich die Machtverteilung in Neugründungen im Zuge ihrer Weiterentwicklung?
Horizontale Segregation	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität in Nischen- vs. General Interest Medien • Vergleich mit sog. Alternativen Frauenmedien oder BIPoC- / migrantischen Medien 	<ul style="list-style-type: none"> • In welchen Nischenmedien sind Frauen und marginalisierte Personen besser vertreten, in welchen schlechter? Gibt es in der Entbündelung von Neugründungen als Nischenmedien Parallelen zur horizontalen Segregation in klassischen Redaktionen? • Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen zwischen früheren Medien Gründungen und dem heutigen Entrepreneurial Journalism in Bezug auf Diversität und (Anti-)diskriminierung? Was können Neugründungen ggf. aus der Vergangenheit lernen?
Journalistische Praktiken	<ul style="list-style-type: none"> • Inklusivität neuer journalistischer Formate 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Barrieren bestehen bei partizipativen Journalismusformaten und für

	<ul style="list-style-type: none"> • Inklusivität von neuen Arbeitsstrukturen wie Hybrid- oder Remote-Arbeit • Barrieren durch neue Kompetenzanforderungen („Coding Ceiling“) 	<p>welche Personen können sie neue Zugänge schaffen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer profitiert von virtueller oder hybrider Zusammenarbeit? Welche Belastungen bringt dieser Arbeitsmodus mit sich? • Inwiefern sind die neuen Anforderungen in digitalen Neugründungen gegendert?
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationale Sozialleistungen • Organisationaler Umgang mit Diskriminierung • Umgang mit prekärer Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Sozialleistungen stellen Neugründungen bereit? • Welche Unterstützungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen gibt es in den Neugründungen und wer trägt die Verantwortung über diese Maßnahmen? • Wie etabliert und normalisiert ist prekäre Arbeit in Neugründungen?
Organisationskultur und professionelle Werte	<ul style="list-style-type: none"> • Sexistische und rassistische Kultur • Innovationskultur, soziale Innovation • Veränderung der professionellen Werte 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie diskriminierend ist die Organisationskultur in Neugründungen? • Wirkt sich die Innovationskultur auch auf soziale Innovation im Bereich Antidiskriminierung aus? • Wie verändern sich die professionellen Werte in und durch Neugründungen und welche Auswirkungen hat das auf die gesamte Branche?

Als konzeptioneller Beitrag kann der vorliegende Text nur einen ersten Schritt zur Annäherung an die Erforschung journalistischer Neugründungen, Diversität und (Anti-)diskriminierung vollziehen. Nachdem hier eine Forschungsagenda entworfen wurde, müssen empirische Studien anschließen. Hierbei können bewährte sowie innovative Methoden zum Einsatz kommen, wie exemplarische Beispiele zeigen: Um Erkenntnis darüber zu gewinnen, welche organisationalen Maßnahmen Neugründungen bereits im Bereich Antidiskriminierung etablieren, wäre methodisch eine Dokumentenanalyse ein sinnvoller Zugriff. Dazu können interne Dokumente wie Diversitätsstrategien und auferlegte Quoten, aber auch externe Dokumente wie Stellenausschreibungen oder Manifeste gehören. Jedoch muss berücksichtigt werden, wie mit diesen Dokumenten in der Organisation gearbeitet wird und wie effektiv sie in ihrer Wirkung sein können (Ahmed, 2012). Hierfür, wie auch zur empirischen Erforschung neuartiger journalistischer Praktiken und Organisationskulturen, eignet sich die Methode der Redaktionsethnographie (Cottle, 2007). Aufgrund

der zunehmend hybriden oder gänzlich virtuellen Zusammenarbeit vieler Neugründungen werden dabei jedoch vermutlich neuartige Untersuchungsmethoden wie die virtuelle Ethnographie notwendig (Guntrum et al., 2022). Zudem ist durch die Heterogenität von Neugründungen der etablierte Ansatz von Langzeitethnographien innerhalb *einer* Organisation nicht weiter sinnvoll. Stattdessen muss die Forschung in die Breite gehen (Usher, 2016), um das vielfältige Feld umfänglich zu erfassen.

Durch die Erschließung ausgewählter Studien zum Entrepreneurial Journalism im Hinblick auf Diversität und (Anti-)Diskriminierung konnte der Beitrag das Potenzial dieses Forschungsgegenstands verdeutlichen, die bestehende diversitäts- und diskriminierungsbezogene Redaktionsforschung produktiv zu erweitern. Diese Erweiterung ist angesichts der aktuellen Transformationsprozesse im Journalismus hochrelevant, nicht nur für die Journalismusforschung, sondern auch für die Gründungspraxis, die von begleitender Reflektion durch die Wissenschaft profitieren kann. Die entstandene Forschungsagenda hat zum Ziel, diesen Prozess anzustoßen.

Literatur

- Achtenhagen, L. (2017). Media Entrepreneurship—Taking Stock and Moving Forward. *International Journal on Media Management*, 19(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1080/14241277.2017.1298941>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Ahmed, S. & Swan, E. (2006). Doing Diversity. *Policy Futures in Education*, 4(2), 96–100.
<https://doi.org/10.2304/pfie.2006.4.2.96>
- Allan, S., Branston, G., & Carter, C. (Hrsg.). (1999). *News, Gender and Power* (1. Aufl.). Routledge.
- Bantz, C. R., McCorkle, S., & Baade, R. C. (1980). The News Factory. *Communication Research*, 7(1), 45–68. <https://doi.org/10.1177/009365028000700103>
- Boychev, H., Horz, C., & Neumüller, M. (2020). *Viel Wille, kein Weg: Diversity im deutschen Journalismus*. Neue deutsche Medienmacher*innen. https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF_Borschueren-Infomaterial-Flyer/20200509_NdM_Bericht_Diversity_im_Journalismus.pdf
- Breed, W. (1955). Social Control in the Newsroom: A Functional Analysis. *Social Forces*, 33(4), 326–335. <https://doi.org/10.2307/2573002>
- Briggs, M. (2011). *Entrepreneurial Journalism: How to Build What's Next for News* (Überarb. Aufl.). CQ Press.
- Bruno, N. & Nielsen, R. K. (2012). *Survival is Success. Journalistic Online Start-ups in Western Europe*. Reuters Institute for the Study of Journalism. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2017-12/Survival%20is%20Success%20Journalistic%20Online%20Start-Ups%20in%20Western%20Europe.pdf>
- Bunce, M., Wright, K., & Scott, M. (2018). 'Our newsroom in the cloud': Slack, virtual newsrooms and journalistic practice. *New Media & Society*, 20(9), 3381–3399.
<https://doi.org/10.1177/1461444817748955>
- Burns, L. S. & Matthews, B. J. (2017). "Post-Industrial" Journalism as a Creative Industry. World Academy of Science, Engineering and Technology. *International Journal of Social,*

- Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 11(6), 1533-1551. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1131581>
- Buschow, C. (2018). *Die Neuordnung des Journalismus: Eine Studie zur Gründung neuer Medienorganisationen*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18872-6>
- Buschow, C. (2020a). Practice-driven journalism research: Impulses for a dynamic understanding of journalism in the context of its reorganization. *Studies in Communication Sciences*, 1-15. <https://doi.org/10.24434/j.scoms.2020.02.006>
- Buschow, C. (2020b). Why Do Digital Native News Media Fail? An Investigation of Failure in the Early Start-Up Phase. *Media and Communication*, 8(2), 51-61. <https://doi.org/10.17645/mac.v8i2.2677>
- Buschow, C. & Suhr, M. (2022). Change Management and New Organizational Forms of Content Creation. In M. Karmasin, S. Diehl, & I. Koinig (Hrsg.), *Media and change management* (S. 381–397). https://doi.org/10.1007/978-3-030-86680-8_21
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Suhrkamp.
- Byerly, C. M. (2014). Media Conglomeration and Women's Interests: A Global Concern. *Feminist Media Studies*, 14(2), 322–326. <https://doi.org/10.1080/14680777.2014.909137>
- Cabas-Mijares, A. (2022). In feminism we trust! On how feminist standpoint epistemologies shape journalism practices in two argentine digital newsrooms. *Journalism*. Online First. <https://doi.org/10.1177/14648849221090741>
- Callison, C. & Young, M. L. (2020). *Reckoning: Journalism's Limits and Possibilities*. Oxford University Press.
- Carlson, M. & Usher, N. (2016). News Startups as Agents of Innovation: For-profit digital news startup manifestos as metajournalistic discourse. *Digital Journalism*, 4(5), 563–581. <https://doi.org/10.1080/21670811.2015.1076344>
- Caro-González, F. J., Sánchez-Torné, I., & Pérez-Suárez, M. (2022). Female entrepreneurs in digital journalism. *Journal of Media Business Studies*, 19(2), 71-89. <https://doi.org/10.1080/16522354.2021.1918434>
- Chambers, D., Steiner, L., & Fleming, C. (2004). *Women and journalism*. Routledge.
- Clark, B. (2014). Framing Canada's aboriginal peoples: A comparative analysis of indigenous and mainstream television news. *Canadian Journal of Native Studies*, 34(2), 41–64.
- Clark, B. (2020). *Journalism's Racial Reckoning: The News Media's Pivot to Diversity and Inclusion*. Routledge.
- Cohen, N. S. (2012). From Alienation to Autonomy. The Labour of Alternative Media. In K. Kozolanka, P. Mazepa & D. Skinner (Hrsg.), *Alternative Media in Canada* (S. 207–225). UBC Press.
- Cohen, N. S. (2015). Entrepreneurial Journalism and the Precarious State of Media Work. *South Atlantic Quarterly*, 114(3), 513–533. <https://doi.org/10.1215/00382876-3130723>
- Cook, C. & Sirkkunen, E. (2013). What's in a Niche? Exploring the Business Model of Online Journalism. *Journal of Media Business Studies*, 10(4), 63–82. <https://doi.org/10.1080/16522354.2013.11073576>
- Cottle, S. (2007). Ethnography and News Production: New(s) Developments in the Field*: Ethnography and News Production: New(s) Developments in the Field. *Sociology Compass*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00002.x>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- de Bruin, M. (2000). Gender, organizational and professional identities in journalism. *Journalism*, 1(2), 217–238. <https://doi.org/10.1177/146488490000100205>
- De Vuyst, S. (2020). *Hacking gender in technology and journalism*. Routledge.
- Deuze, M. (2017). Considering a possible future for Digital Journalism. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 8(1), 9-18. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM2017.8.1.1>
- Deuze, M. & Witschge, T. (2019). *Beyond Journalism* (1. Aufl.). Polity.
- Durham, M. G. (1998). On the Relevance of Standpoint Epistemology to the Practice of Journalism: The Case for "Strong Objectivity". *Communication Theory*, 8(2), 117–140. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00213.x>

- Dy, A. M., Marlow, S., & Martin, L. (2017). A Web of opportunity or the same old story? Women digital entrepreneurs and intersectionality theory. *Human Relations*, 70(3), 286–311. <https://doi.org/10.1177/0018726716650730>
- Eckert, K. D. (2014). Digital rooms of their own: Women's voice online about the politics of women, family and maternity in four western democracies [Dissertation, University of Maryland]. <https://doi.org/10.13016/M2531M>
- Eckert, S. (2022). »Radio women in queer jobs«. *Journalism Research*, 5(3), 270–289. <https://doi.org/10.1453/2569-152X-32022-12697-en>
- Eckert, S. & Chadha, K. (2013). Muslim bloggers in Germany: An emerging counterpublic. *Media, Culture & Society*, 35(8), 926–942. <https://doi.org/10.1177/0163443713501930>
- Eckert, S. & Steiner, L. (2013). (Re)triggering Backlash: Responses to News About Wikipedia's Gender Gap. *Journal of Communication Inquiry*, 37(4), 284–303. <https://doi.org/10.1177/0196859913505618>
- Everbach, T. (2006). The Culture of a Women-Led Newspaper: An Ethnographic Study of the Sarasota Herald-Tribune. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(3), 477–493. <https://doi.org/10.1177/107769900608300301>
- Freeman, J. (2013). The Tyranny of Structurelessness. *WSQ: Women's Studies Quarterly*, 41(3–4), 231–246. <https://doi.org/10.1353/wsq.2013.0072> (Original work published in 1970)
- Gouma, A. & Dorer, J. (2019). Intersektionalität: Methodologische und methodische Herausforderung für die feministische Medienforschung. In J. Dorer, B. Geiger, B. Hipfl, & V. Ratković (Hrsg.), *Handbuch Medien und Geschlecht* (S. 1–15). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20712-0_81-1
- Guntrum, L. G., Keßler, M., Patel, J., & Varforlomeeva, A. (2022). Remotely Accessing the Field and Building Trust with Distant Sources: Perspectives from Journalism Practice for Ethnographic Research. *Global Media Journal - German Edition*, 12(1), 1-17. <https://doi.org/10.22032/DBT.53026>
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Harbers, F. (2016). Time To Engage: *De Correspondent's* redefinition of journalistic quality. *Digital Journalism*, 4(4), 494–511. <https://doi.org/10.1080/21670811.2015.1124726>
- Heckman, M. (2013). *Where the women are: Measuring female leadership in the new journalism ecology* [Masterarbeit, Northeastern University]. <https://repository.library.northeastern.edu/files/neu:rx914x80w/fulltext.pdf>
- Hepp, A. & Loosen, W. (2021). Pioneer journalism: Conceptualizing the role of pioneer journalists and pioneer communities in the organizational re-figuration of journalism. *Journalism*, 22(3), 577–595. <https://doi.org/10.1177/1464884919829277>
- Horsti, K. & Hultén, G. (2011). Directing diversity: Managing cultural diversity media policies in Finnish and Swedish public service broadcasting. *International Journal of Cultural Studies*, 14(2), 209–227. <https://doi.org/10.1177/1367877910382180>
- Keil, S., & Dorer, J. (2019). Medienproduktion: Journalismus und Geschlecht. In J. Dorer, B. Geiger, B. Hipfl, & V. Ratković (Hrsg.), *Handbuch Medien und Geschlecht* (S. 1–16). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20712-0_18-1
- Knapp, G.-A. (2012). *Im Widerstreit*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94139-4>
- Konieczna, M. (2018). *Journalism Without Profit: Making News When the Market Fails*. Oxford University Press.
- Konow-Lund, M. (2019). Negotiating Roles and Routines in Collaborative Investigative Journalism. *Media and Communication*, 7(4), 103–111.
- Levine, R. & Rubinstein, Y. (2013). *Smart and Illicit: Who Becomes an Entrepreneur and Do They Earn More?* [Working Paper Nr. 19276]. National bureau of economic research.
- Lünenborg, M. (2012). Die Krise des Journalismus? Die Zukunft der Journalistik!: Ein Diskussionsbeitrag zur Reflexivität und Praxisrelevanz von Wissenschaft. *Publizistik*, 57, 445–461. <https://doi.org/10.1007/s11616-012-0161-x>

- Lünenborg, M. & Medeiros, D. (2021). Redaktionen dekolonialisieren! Journalismus für die Einwanderungsgesellschaft. In H. Dilger & M. Warstatt (Hrsg.), *Umkämpfte Vielfalt. Affektive Dynamiken institutioneller Diversifizierung* (S. 95–115). Campus.
- Meyers, M. & Gayle, L. (2015). African American Women in the Newsroom: Encoding Resistance. *Howard Journal of Communications*, 26(3), 292–312. <https://doi.org/10.1080/10646175.2015.1049760>
- Neuberger, C. (2020). Journalismus und digitaler Wandel: Krise und Neukonzeption journalistischer Vermittlung. In O. Jarren & C. Neuberger (Hrsg.), *Gesellschaftliche Vermittlung in der Krise* (S. 119–154). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748909729-119>
- Neue Narrative. (o.D.). *Warum wir unser Unternehmen in Verantwortungseigentum gegründet haben*. <https://www.neuenarrative.de/magazin/warum-wir-unser-unternehmen-in-verantwortungseigentum-gegruendet-haben>
- North, L. (2006). *The gendered newsroom: Embodied subjectivity in the changing world of media* [Dissertation, University of Tasmania]. https://figshare.utas.edu.au/articles/thesis/The_gendered_newsroom_embodied_subjectivity_in_the_changing_world_of_media/23245895
- Oulios, M. (2009). Weshalb gibt es so wenig Journalisten mit Einwanderungshintergrund in deutschen Massenmedien? Eine explorative Studie. In R. Geißler & H. Pöttker (Hrsg.), *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland* (S. 119–144). transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839410271>
- Powers, M. & Zambrano, S. V. (2016). Explaining the Formation of Online News Startups in France and the United States: A Field Analysis. *Journal of Communication*, 66(5), 857–877. <https://doi.org/10.1111/jcom.12253>
- Project Oasis. (2023). *A research project on the trends, impact and sustainability of independent digital native media in more than 40 countries in Europe*. <https://projectoasis-europe.com/wp-content/uploads/2023/04/Project-Oasis-PDF-April-17-2023.pdf>
- ProQuote Medien (2022). Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen Presse und Online-Angebote 2022. Hamburg: ProQuote Medien. https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2023/01/ProQuote_Medien_Monitoring_online_2022_digital-1.pdf
- Scherr, A. (2016). Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66(9), 3–10.
- Singer, J. B. (2018). Entrepreneurial Journalism. In T. P. Vos (Hrsg.), *Journalism* (S. 355–372). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9781501500084-018>
- Steiner, L. (2018). Solving Journalism's Post-Truth Crisis with Feminist Standpoint Epistemology. *Journalism Studies*, 19(13), 1854–1865. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2018.1498749>
- Tuchman, G. (1972). Objectivity as Strategic Ritual: An Examination of Newsmen's Notions of Objectivity. *American Journal of Sociology*, 77(4), 660–679. <https://doi.org/10.1086/225193>
- Tuchman, G. (1978). *Making News: A Study in the Construction of Reality*. Free Press.
- Usher, N. (2016). *Interactive journalism: Hackers, data, and code*. University of Illinois Press.
- Usher, N. (2019). Women and technology in the newsroom: Vision or reality from data journalism to the news startup era. In C. Carter, L. Steiner, & S. Allan (Hrsg.), *Journalism, Gender and Power* (S. 18–32). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315179520-3>
- van Zoonen, L. (1994). *Feminist Media Studies*. Sage.
- van Zoonen, L. (1998). A professional, unreliable, heroic marionette (M/F): Structure, agency and subjectivity in contemporary journalisms. *European Journal of Cultural Studies*, 1(1), 123–143. <https://doi.org/10.1177/136754949800100108>
- Wagemans, A. & Witschge, T. (2019). Examining innovation as process: Action research in journalism studies. *Convergence*, 25(2), 209–224. <https://doi.org/10.1177/1354856519834880>
- Wagemans, A., Witschge, T., & Deuze, M. (2016). Ideology as Resource in Entrepreneurial Journalism: The French online news startup *Mediapart*. *Journalism Practice*, 10(2), 160–177. <https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1124732>

- Wahl-Jorgensen, K. (2009). News production, ethnography, and power: On the challenges of newsroom centrality. In S. E. Bird (Hrsg.), *The anthropology of news & journalism: Global perspectives* (S. 21–34). Indiana University Press.
- Wahl-Jorgensen, K. (2021). Precarity in Community Journalism Start-Ups: The deep story of sacrifice. In K. Chadha & L. Steiner (Hrsg.), *Newswork and Precarity* (S. 111–123). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003057376>
- Wall, M. (2022). Pop Up Newsrooms. In S. Allan (Hrsg.), *The Routledge Companion to News and Journalism* (2. Aufl., S. 139–148). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003174790-17>
- West, C. & Zimmermann, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Young, M. L. & Callison, C. (2017). When gender, colonialism, and technology matter in a journalism startup. *Journalism*, 22(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/1464884917743390>