

**Informationsvorlage**

**zur 680. Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 5. Mai 2023  
Punkt 9 der Tagesordnung**

**Gleichstellungsbericht 2022**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage überreiche ich Ihnen den Gleichstellungsbericht 2022 mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Knuth

**Anlage**

1.	Einleitung.....	4
2.	Frauen- und Männeranteil.....	5
2.1	Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen .....	5
2.1.1	Geteilte Führung und Führung in Teilzeit .....	6
2.2	Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen.....	6
2.3	Gleichstellungsstellen.....	7
2.4	Jobrotation und Hospitation.....	7
2.5	Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen.....	7
2.5.1	Redakteur*innen .....	7
2.5.2	Korrespondent*innen .....	8
2.5.3	Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren/Meinungen in den „tagesthemen“ .....	8
2.5.4	Frauen- und Männeranteil in produktionstechnischen Berufen .....	8
2.5.5	Frauen und Männer in den Ensembles.....	9
2.6	Altersstruktur .....	9
2.7	Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat .....	9
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	10
3.1	Angebote und Maßnahmen.....	10
3.2	Teilzeit.....	10
3.3	Elternzeit.....	10
3.4	Pflegezeit.....	11
3.5	Kooperation mit benefit@work.....	11
3.6	Eltern-Kind-Büros.....	12
4.	Hybride Arbeit und Teleheimarbeit .....	12
4.1	Hybride Arbeit.....	12
4.2	Teleheimarbeit .....	12
5.	Schwerpunktthema Gleichstellung und Diversity .....	13
5.1	50:50 Challenge für mehr Frauen im Programm .....	13
5.2	Arbeitsgruppe “Diversität im Programm” .....	15
6.	Implementierte Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit.....	16
6.1	Expert*innendatenbank.....	16
6.2	ARD Board und Circle Diversität.....	16
6.3	Maßnahmen zu Themenfeld Transgender.....	16
7.	Gleichstellungs- und Diversity-Seminare.....	17
7.1	„Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte.....	17
7.2	Seminare zur Antidiskriminierung .....	18
7.3	Gendergerecht und inklusiv texten.....	18
7.4	Vätersein – Elternseminar.....	18
7.5	Neu im Ruhestand – Chancen im Alter .....	18
8.	Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	19
8.1	Sprechstunden .....	19
8.2	Bewerbungsgespräche .....	19
8.3	Studiobesuche.....	19
8.4	Gleichstellungsausschuss-Sitzungen .....	20
9.	Veranstaltungen zu Gleichstellungs- und Diversity-Themen .....	20
9.1	NDR Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten.....	20
9.1.1	Weltfrauentag .....	20
9.1.2	Internationaler Männertag .....	20
9.1.3	Talent Day Medien + IT.....	21

9.1.4	Diversity-Tag und Diversity-Woche .....	21
9.1.5	Tag der Menschen mit Behinderung .....	21
9.1.6	Pride-Week.....	22
9.2	ARD-Veranstaltungen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	22
9.2.1	Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten .....	22
9.2.2	Herbsttreffen der Medienfrauen .....	22
9.3	Externe Veranstaltungen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	23
9.3.1	WoMenPower   Hannover Messe.....	23
9.3.2	Changemaker 50Plus – Konferenz zum Generationenmanagement .....	24
10.	Netzwerke zu Gleichstellung und Diversity.....	25
10.1	„Breaky-Networking“ für Frauen in Führungspositionen .....	25
10.2	„Tafelrunde“ für Frauen.....	25
10.3	„queer im NDR“ für queere Menschen und ihre Verbündeten.....	25
10.4	„Hamburger Diversity-Netzwerk“ .....	25
10.5	„Medienfrauen“ auf LinkedIn .....	26
11.	Zusammenfassung und Ausblick .....	26

## 1. Einleitung

2022 war ohne Frage ein bewegtes und krisengeschütteltes Jahr, weltweit, bundesweit, in der ARD und im NDR. Neben den vielen politischen und wirtschaftlichen Krisen hat sich in Sachen Gleichstellung durch die gesetzlichen Vorgaben bundesweit einiges getan.

Der Frauenanteil in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen stieg im Vergleich zum Vorjahr auf durchschnittlich 15 %, in öffentlichen Unternehmen im Top-Management auf 23 %. Auch wenn dies noch weit weg von gleichberechtigter Teilhabe ist, so zeigt es doch, dass politischer und gesellschaftlicher Druck Veränderungen ermöglichen. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten in Unternehmen der Privatwirtschaft steigerte sich auf knapp 35 %, in öffentlichen Unternehmen auf 36 %.

In vielen Chefredaktionen der Leitmedien gibt es zudem ernsthafte Pläne, mehr Vielfalt zu schaffen auch jenseits der reinen Frauenquote. Das Bewusstsein wächst, dass mehr Frauen in Führungspositionen den Impuls geben, um längerfristig auch die Arbeitsstrukturen hin zu einer besseren Work-Life-Balance zu verändern.

Im NDR ist in einem bewegenden und nicht einfachen Jahr 2022 in Verwaltung, Produktion und Programm, mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt einiges vorangetrieben worden. Allerdings konnte der Anteil der Frauen in Führungspositionen nicht wie in den Vorjahren weiter gesteigert werden, sondern sank zum ersten Mal wieder, und zwar auf 46 %. Sechs Frauen weniger sind in Führungspositionen als im Vorjahr. Das Ziel, 2025 die Parität wie geplant zu erreichen, darf deshalb nicht aus dem Fokus fallen.

Der Bereich Gleichstellung und Diversity schaffte es durch vielfältige Seminare, Workshops, Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen einen Austausch innerhalb der Belegschaft über alle Hierarchiestufen hinweg zu Antidiskriminierung, inklusiver Sprache, zu Null Toleranz bei Sexismus und Altersdiversität herbeizuführen.

Was Vielfalt, bezogen auf Ethnizität, Herkunft, religiöse Anschauung, Behinderung, Alter und soziale Herkunft im Programm betrifft, kann festgestellt werden, dass sich das Mindset in den Redaktionen bereits verändert hat und sich dies auf die Themenauswahl und die Besetzung von Moderator\*innen und Gesprächspartner\*innen in Sendungen auswirkt. Die Teilnahme an der 50:50 Challenge nach dem Vorbild der BBC gilt als Meilenstein 2022. Diese freiwillige Bestandsaufnahme des Frauen- und Männeranteils von Expert\*innen und Protagonist\*innen in vielen Programmen zeigte, dass die Bereitschaft zur Veränderung hin zu mehr Parität im Programm da ist. Das ermutigt und darauf können wir aufbauen, wenn wir Gleichstellung und Diversity im NDR vorantreiben.

Der Gleichstellungsbericht 2022 gibt einen statistischen Überblick über die personellen Grunddaten und führt zugleich relevante Maßnahmen und Angebote im NDR näher aus, die zu einer Förderung von Gleichstellung und Diversität beitragen.

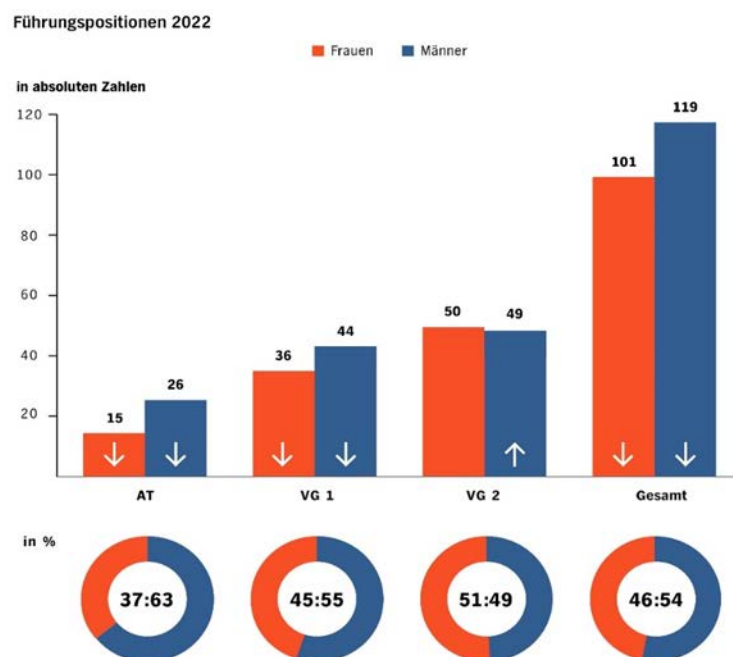
## 2. Frauen- und Männeranteil

Einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren auf den so genannten originären und sonstigen Planstellen 3.856 Personen in Vollzeit oder Teilzeit fest angestellt im NDR (siehe Tabelle im Anhang). Das sind 50 Mitarbeitende weniger als im Vorjahr. Die Zahl der Männer sank auf 1.963 (51 %) und die der Frauen auf 1.894 (49 %). Der prozentuale Anteil blieb gleich. Der Frauenanteil unter den freien Mitarbeiter\*innen lag 2022 bei unverändert 52 %. Als freie Mitarbeiter\*innen mit kleinem und großen Rahmenvertrag waren insgesamt 1.140 Personen beschäftigt, das sind zehn weniger als im Vorjahr. Mit einem großen Rahmenvertrag arbeiteten 542 Frauen, mit einem kleinen Rahmenvertrag 52.

### 2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen

2022 gab es insgesamt 220 Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung im NDR, einschließlich ARD-aktuell und KEF-Büro der ARD. Das sind insgesamt sieben Führungskräfte weniger als im Vorjahr. Von 107 Frauen sind noch 101 Frauen in Führungspositionen. Nach Jahren des Anstiegs sind dies nun zum ersten Mal sechs Frauen in Führungspositionen weniger. Bei den Männern sank die Anzahl von 120 auf 119 (2021 waren es 20 Männer weniger in Führung als 2020). Damit sank zum ersten Mal der Frauenanteil in Führung wieder, und zwar um einen Prozentpunkt auf nun 46 %. Bei den Männern erhöhte sich der Anteil auf 54%.

Für den Rückgang der sechs weiblichen Führungskräfte sind folgende Gründe ausschlaggebend: Im Geschäftsbereich I und in der Verwaltungsdirektion wurde Führungsverantwortung abgegeben. In den Landesfunkhäusern Hamburg und Schleswig-Holstein werden einige Führungspositionen nicht mehr oder sind noch nicht wiederbesetzt. Bei ARD-Aktuell wurden Führungspositionen mit geringerer Vergütungsgruppe nachbesetzt.



Die Anzahl der Männer mit Führungsverantwortung ist insgesamt um eins gesunken. Dahinter verbirgt sich ein Rückgang um zwei Führungskräfte mit AT und sechs Führungskräfte mit der VG 1 sowie ein Anstieg in der VG 2 um sieben männliche Führungskräfte. Der Rückgang der AT- und VG 1-Stellen ist überwiegend durch entfallene Führungspositionen in den Geschäftsbereichen I und II und der Produktionsdirektion zu erklären. Beim Blick auf die einzelnen Vergütungsgruppen gibt es nach wie vor mehr männliche Führungskräfte mit AT- und VG 1-Vergütungen.

Der NDR hat es sich seit Jahren zum Ziel gesetzt, nachhaltig auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. Um dieses Ziel bei jedem Besetzungsverfahren im Blick zu haben, sollten die Gleichstellungsbeauftragten auch weiterhin bei Auswahlgesprächen für Führungspositionen teilnehmen können. Einem eventuell erneuten Rückgang des bisher Erreichten muss durch kluge Personalpolitik und -entwicklung nachhaltig gegengesteuert werden.

### **2.1.1 Geteilte Führung und Führung in Teilzeit**

Die meisten Frauen in Führungspositionen üben eine Vollzeitbeschäftigung aus. Im NDR werden auch Führungspositionen in Teilzeit ermöglicht. Auch geteilte Führung ist ein gelebtes Modell im NDR. Gutes Beispiel für eine weibliche Doppelspitze ist die Leitung des Programmbereichs Gesellschaft. Eine Führungsaufgabe in Teilzeit kann für Frauen wie für Männer zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf beitragen und schafft zudem mehr Perspektiven und Sichtweisen.

Ansätze aus New Work können neuen Arbeitszeitmodellen Schwung geben und sollten in der Personalplanung bei zukünftigen Stellenbesetzungen berücksichtigt werden. Auf diese Weise wird es insbesondere Frauen eher ermöglicht, sich für eine Leitungsfunktion zu entscheiden, obwohl die Lebensphase stark familienorientiert ist. Hierbei wird es erforderlich sein, die zeitliche Beanspruchung von Führungskräften mit den persönlichen Möglichkeiten und Wünschen in Einklang zu bringen. Um Frauen in Leitungsfunktionen untereinander besser zu vernetzen und Frauen mit Führungsambitionen eine Möglichkeit zum direkten Austausch zu bieten, kann im NDR vier Mal jährlich ein Frauen-Netzwerk besucht werden (siehe Kapitel 10.1).

## **2.2 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen**

Die Verteilung in der Vergütungsstruktur nach Geschäftsbereichen auf originären Planstellen und sonstigen Planstellen inklusive ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD wird in diesem Bericht zum ersten Mal in dieser Form dargestellt (siehe Anhang) und ist deshalb nicht direkt mit den Statistiken der Vorjahre zu vergleichen. In der Vergangenheit wurden nur die originären Planstellen statistisch im Gleichstellungsbericht erfasst. Insgesamt werden 512 Mitarbeitende nach AT, VG1 und VG2 vergütet. Nicht alle Mitarbeitenden mit diesen hoch dotierten Stellen sind gleichzeitig Führungskräfte. Denn wer zum Beispiel moderiert und ebenfalls nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet wird, zählt nicht zum Kreis der Führungskräfte. Von diesen 512 Mitarbeitenden sind 220 mit disziplinarischer Personal- und Budgetverantwortung betraut (siehe Kapitel 2.1).

Die Zahl der insgesamt weiblich besetzten außertariflichen Positionen (AT) ist im NDR gegenüber dem Vorjahr mit 17 gleichgeblieben. Der Anteil von Frauen mit AT-Vergütung liegt damit bei 39 %. Eine der Frauen hat keine Personal- und Budgetverantwortung.

Von den 125 nach VG 1 vergüteten Mitarbeitenden liegt der Anteil der Frauen mit 53 bei 42 % und ist in absoluten Zahlen um zwei und prozentual um einen Prozentpunkt zurückgegangen. In der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe (VG 2) beträgt die Anzahl aller Mitarbeitenden 343, davon sind 151 Frauen (192 Männer). Der Anteil Frauen beträgt damit 44 %.

## **2.3 Gleichstellungsstellen**

Gleichstellungsstellen sind Stellen im NDR, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern besteht. Liegt der Anteil in der jeweiligen Berufs- und Vergütungsgruppe unter 30 %, wird in den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen bzw. von Männern besonders erwünscht sind. Zu diesen Bewerbungsgesprächen werden die Gleichstellungsbeauftragten von den jeweiligen Fachbereichen eingeladen. 2022 waren insgesamt 91 Gleichstellungsstellen ausgeschrieben, 48 so genannte Frauenstellen und 43 Männerstellen. Die Frauenstellen konnten zu 30,2 % mit Frauen besetzt werden (im Vorjahr 24 %), die Männerstellen, vorrangig im Assistenzbereich, zu 16,3 % (im Vorjahr 14 %). Der geringe prozentuale Anteil an tatsächlich weiblich oder männlich besetzten Stellen liegt meist daran, dass sich weniger Frauen bzw. Männer strukturell bedingt auf diese Stellen bewerben oder die Frauen bzw. Männer für die nach Geschlecht unterrepräsentierten Berufsgruppen besser qualifiziert waren.

Da bis Jahresende 2022 vier Verfahren offen waren, kann sich noch eine Verschiebung ergeben.

## **2.4 Jobrotation und Hospitation**

2022 wurde das Angebot einer dreiwöchigen Jobrotation 2.0 von sieben Mitarbeitenden genutzt, darunter vier Frauen. An einer internen Hospitation haben 13 Mitarbeitende, fünf Männer und acht Frauen aus dem NDR teilgenommen. Eine Hospitation kann als Weiterbildung beantragt werden. In diesem Rahmen haben Mitarbeiter\*innen die Chance, in einer anderen Abteilung mitzuarbeiten und sich weiter zu qualifizieren.

## **2.5 Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen**

### **2.5.1 Redakteur\*innen**

Die größte Berufsgruppe im NDR bilden laut Belegschaftsstatistik mit 819 Mitarbeitenden (34 weniger als im Vorjahr) nach wie vor Redakteur\*innen. 2022 gab es sieben Programmbereichsleiterinnen, die außertariflich vergütet werden (14 Männer). Das ist ein Frauenanteil von 33 %, so hoch wie noch nie. In der VG 1 mit Leitungsfunktion sind 28 festangestellte Redakteurinnen. Das sind vier weniger als im Vorjahr. Der Frauenanteil von 46 % ist gleichgeblieben, da auch die Anzahl der Männer in der Funktion gesunken ist. Als Redakteurin in der VG 1 ohne Leitungsfunktion waren es mit 12 Frauen drei mehr als im Vorjahr. Der Anteil stieg auf 36 %. In der VG 2 mit Leitungsfunktion waren zwei Frauen weniger als im Vorjahr, so dass mit insgesamt 25 Frauen auf dieser Position der Anteil gesunken ist, und zwar von 55 % auf 48 %. Bei den Redakteurinnen ohne Leitungsfunktion in der VG 2 stieg deren Zahl gegenüber dem Vorjahr um zehn auf 84 und erreichte einen Anteil von 43 %.

## **2.5.2 Korrespondent\*innen**

Der NDR stellte 2022 für das Fernsehen insgesamt 12 Korrespondent\*innen. Von neun festen Plätzen in den Auslandsstudios waren fünf durch Frauen besetzt. Die Studios London, Singapur, Peking und Washington wurden zudem von Frauen geleitet, so wie im Vorjahr. In Washington ging die Federführung beim Fernsehen an den WDR über. Im ARD-Hauptstadtstudio waren 2022 zwei von drei Korrespondent\*innenplätze für das NDR Fernsehen durch Frauen besetzt.

Für den NDR Hörfunk waren im ARD-Hauptstadtstudio 2022 zwei Frauen und drei Männer als Korrespondent\*innen tätig, unverändert gegenüber dem Vorjahr. Der NDR Hörfunk hat 2022 insgesamt neun Auslandskorrespondent\*innen entsandt, darunter waren sieben beim NDR und zwei beim WDR unter Vertrag. Von den neun Kolleg\*innen im Ausland waren sechs Frauen und drei Männer. Gegenüber dem Vorjahr war dies eine Korrespondentin mehr und ein Korrespondent weniger. Korrespondentinnen berichteten 2022 aus Brüssel, Singapur, Stockholm, Tokio und Washington. Korrespondenten arbeiteten in London, Neu Delhi, New York und Singapur.

## **2.5.3 Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren/Meinungen in den „tagesthemen“**

Von den 254 Meinungen in den „tagesthemen“ wurden 43,7% von Frauen gesprochen. Im Vorjahr lag der Frauenanteil ARD-weit bei 46,4 %.

56-mal kam die „tagesthemen“-Meinung im vergangenen Jahr vom NDR. 33 Meinungen wurden von Männern gesprochen, 23 von Frauen. Der Frauenanteil der NDR-Kommentare lag damit im vergangenen Jahr bei knapp über 41 %. Das sind drei Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.

## **2.5.4 Frauen- und Männeranteil in produktionstechnischen Berufen**

Die Zahl der Mitarbeitenden in den produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen ist erneut zurückgegangen, diesmal um 29. Mit diesen Tätigkeiten waren 1.286 Menschen betraut, darunter 354 Frauen, das sind 28 %.

In den leitenden Funktionen stieg der Anteil der Frauen dieser Berufsgruppen auf 26 %, auch wenn es weiterhin neun Frauen in Führungspositionen, wie im Vorjahr, gibt.

Veränderungen für die produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen gab es in der Zusammensetzung der Teams, was den Frauenanteil betrifft. So konnte beispielsweise in den Produktionsleitungen, auch wenn es dort keine Frau mehr in der Vergütungsgruppe 2 gibt, mit nun 19 Frauen (-1) der Anteil von 44 % gleichbleiben. Dies ist in diesem Berufsfeld immer noch die Gruppe mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil. Bei Grafiker\*innen war zum ersten Mal eine Parität von 50:50 festzustellen.

Als Produktionsingenieur\*innen und -assistenten in VG 4 und VG 5 sind insgesamt 34 Frauen beschäftigt. In der VG 4 erfüllten diese Aufgaben wie im Vorjahr 16 Frauen und 78 Männer (-6 Männer). Insgesamt liegt der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe bei 20 %.



Unter den Betriebsingenieur\*innen und Ingenieur\*innen blieb der Frauen-Anteil bei 16 %, auch wenn es mit 47 Frauen, die diesen Beruf ausüben, gegenüber dem Vorjahr eine weniger war.

Der Frauenanteil von 27 % unter den Kameraleuten einschließlich Assistenz, hat sich 2022 erhöht, die Anzahl von 38 Kamerafrauen ist aber gleichgeblieben.

Grundsätzlich bleibt das strukturelle Problem bestehen, dass Frauen in den produktionspezifischen und technischen Berufsgruppen trotz aller MINT-Bemühungen nicht so stark vertreten sind.

### **2.5.5. Frauen und Männer in den Ensembles**

Der eher geringe Anteil von Frauen in der Musikbranche ist immer mal wieder Anlass für Zuschauende, nach den Gründen in den Redaktionen zu fragen. Während der Chor (60 % Frauen) und die Radiophilharmonie (44 % Frauen) einen hohen weiblichen Anteil haben, das Sinfonieorchester mit 36 % Frauen-Anteil im Mittelfeld liegt, ist der Anteil bei der Big Band mit nur 6 % Musikerinnen sehr gering.

Begründet wird dies, dass es in den vergangenen Jahren nur sehr wenige Bewerbungen von Musikerinnen auf vakante Stellen gab. Gleichzeitig haben die Bemühungen zugenommen, mehr Frauen für die Big Band zu gewinnen. Auf den Touren der NDR Bigband durch Schulen sehen die Verantwortlichen, dass genauso viele Mädchen in den Schulbigbands spielen wie Jungen. Allerdings wählen nur wenige junge Frauen den Weg einer professionellen Ausbildung. Bei den zahlreichen edukativen Projekten thematisieren die Mitarbeitenden der NDR Bigband dies immer wieder. Nach Rücksprache der Gleichstellungsbeauftragten mit den Verantwortlichen wünschen sich diese ebenso ein Gleichgewicht an dieser Stelle. Da die NDR Big Band „männerdominiert“ ist, ist es um so erfreulicher, mit Bandleaderinnen zu arbeiten. 2022 haben viele Zuschauer\*innen ein Konzert mit Hendrika Entzian erlebt. Composer in Residence war die britische Komponistin Nikki Iles. Das Ungleichgewicht bei den Musiker\*innen in der Big Band langfristig egalisiert zu bekommen, bleibt eine wichtige Aufgabe.

## **2.6 Altersstruktur**

Von den 3.856 festangestellten Mitarbeitenden im NDR einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren 2022 die meisten in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren (812). Der Anteil der Frauen in dieser Altersgruppe betrug 48 %. Die kleinste Altersgruppe ist mit 29 Mitarbeitenden (sechs mehr als im Vorjahr) die der 20- bis 24-Jährigen. Hier überwiegt der Anteil der Frauen mit 59 %.

## **2.7 Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat**

Der Rundfunkrat des NDR setzt sich (Stand 31.12.2022) aus 58 Mitgliedern zusammen, die zugleich auch Mitglieder der vier Landesrundfunkräte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind. 31 der 58 Mitglieder sind weiblich, das entspricht einem Anteil von 53 %. Den Vorsitz hatte 2022 erneut eine Frau. Ihr zur Seite stehen zwei Stellvertretungen. Ordentliche Mitglieder im Programmausschuss sind zehn Frauen und

zehn Männer. Der NDR-Staatsvertrag enthält in § 18 Ziffer 2 Vorgaben, die eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicherstellen.

Auch im Verwaltungsrat des NDR überwiegt der Anteil der Frauen. Die sieben Verwaltungsrätinnen machen im Vergleich zu den fünf Verwaltungsräten einen Anteil von 58 % aus. Den Vorsitz hatte eine Frau.

### **3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand 2022 auch nach den besonderen Herausforderungen in den Pandemie-Jahren weiterhin im Fokus.

#### **3.1 Angebote und Maßnahmen**

Im NDR konnten die zahlreiche Online-Angebote zu Familie und Beruf ausgeweitet werden und haben sich mittlerweile gut etabliert. Sie trugen zur Entlastung bei und halfen bei alltäglichen Problemen, wie aus den Feedbackbögen und Mails an die Gleichstellungsbeauftragten deutlich wurde. Vielen Mitarbeitenden mit Familie und in Care-Verantwortung ist an einer Veranstaltung via Teams leichter teilzunehmen als an Präsenzveranstaltungen. Die Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner benefit@work bei der Erstellung von kostenfreien Webinaren und virtuellen Angeboten war auch 2022 sehr hilfreich.

Durch das Remote-Arbeiten ergeben sich insbesondere Chancen für berufstätige Eltern und Mitarbeitende mit Care-Verantwortung. Das Angebot flexibler Voll- und Teilzeit sowie die Hinweise in Stellenausschreibungen, hybrid zu arbeiten, machen den NDR zu einem zeitgemäßen Arbeitgeber.

#### **3.2 Teilzeit**

Insgesamt waren 1.061 Festangestellte, inklusive ARD-aktuell, KEF-Büro und ARD-TV-Leitungsbüro, dauerhaft oder befristet in Teilzeit tätig. Das sind 15 Personen mehr als im Vorjahr und 28 % der Belegschaft. Frauen sind nach wie vor häufiger in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt sind 786 Frauen dauerhaft oder befristet, mit weniger als 100 % der wöchentlichen Arbeitszeit tätig. Das sind 42 % aller festangestellten Frauen, nur eine marginale Veränderung gegenüber dem Vorjahr.

Die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Männer ist zum wiederholten Male angestiegen, diesmal um 16 Mitarbeiter auf nun 275. Das sind 14 % aller festangestellten Männer im NDR, ein Prozentpunkt mehr gegenüber dem Vorjahr. Ob dies in enger Verbindung mit einem größeren Interesse an Familienarbeit steht, kann nicht eindeutig zurückgeführt werden, deutet sich aber in Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten an. Die Teilzeit von Männern ist meist eine direkte Folge einer vorangegangenen Elternzeit und wird bewusst beansprucht.

#### **3.3 Elternzeit**

Im Jahr 2022 waren insgesamt 153 Mitarbeitende in Elternzeit. Das sind insgesamt neun mehr als im Vorjahr. Mit 108 Frauen und 51 Männern waren es sechs Frauen weniger und 15 Männer mehr als im vergangenen Jahr. Insgesamt waren von den Mitarbeitenden in Elternzeit mehr als 33 % Väter. Das sind deutlich mehr als in den Vorjahren. 13 Mütter und drei Väter haben während der Elternzeit

gearbeitet und ein Basiselterngeld bezogen. Bis zu 28 Monate können Eltern das Elterngeld Plus in Anspruch nehmen, wenn beide Elternteile die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen. Die meisten Männer im NDR (47) haben bis zu 92 Tage Elternzeit genommen. Länger als ein Jahr haben zwei Väter und 46 Mütter Elternzeit genommen.

### **3.4 Pflegezeit**

Eine kurzfristige, unbezahlte Pflegeauszeit haben 2022 fünf Frauen im NDR in Anspruch genommen, kein Mann. Insgesamt konnten die Mitarbeiterinnen sich zwischen einem und 28 Kalendertagen unbezahlt um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern. Dem NDR ist es ein Anliegen, Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, zu unterstützen. Dies gelingt zum Beispiel durch die Beratungsangebote des Kooperationspartners benefit@work.

### **3.5 Kooperation mit benefit@work**

2022 wurden von benefit@work bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebensberatung, von Januar bis Dezember insgesamt 71 Beratungs- und Vermittlungsleistungen durchgeführt. Das sind neun Beratungen mehr als im Vorjahr. Dies geht aus dem Report hervor, den benefit@work jährlich dem NDR vorlegt.

Während im Vorjahr die Beratung von Mitarbeitenden zum Themenkomplex Kinder mit 31 Anfragen deutlich erhöht war, gab es 2022 zehn Anfragen weniger (21). Die Auswirkungen der Corona-Pandemie und die Hilflosigkeit mancher Eltern wirkten sich im vergangenen Jahr offenbar nicht mehr so stark aus. Dagegen nahm beim Thema Pflege wieder der Anteil derjenigen, die Informations- und Unterstützungsbedarf hatten, zu. Im Vergleich zum Vorjahr waren es mit 25 fast doppelt so viele Anfragen. Dass es aufgrund der Altersverteilung im NDR mehr Menschen gibt, die sich um die Pflege von Angehörigen kümmern, zeigt sich auch an den Nachfragen für spezielle Kursangebote zum Themenkomplex Pflege. Bei der Lebensberatung hingegen blieb die Nachfrage mit 18 Personen gleichauf.

Mit 59 % überwiegt der Anteil der Frauen, die sich an benefit@work wenden. Der Anteil der Männer hat allerdings mit 41 % zugenommen. Die meisten Anfragen kamen per Telefon (36), 26 Personen wählten die Kommunikation per Mail und neun Mitarbeitende wählten das Online-Portal.

Thematisch ging es bei den Beratungen zum Modul Kinder vorrangig ums Elternwerden, um die Vermittlung von Betreuungspersonen und um Vermittlung von Betreuungseinrichtungen. Aber auch Ausfallbetreuung konnte zufriedenstellend von benefit@work organisiert werden. Beim Pflegemodul ging es um die Beratung zu Pflegegraden, um die Vermittlung von Tageseinrichtungen und Unterstützung beim Umgang mit der letzten Lebensphase. Beim Modul Lebensberatung standen 2022 weniger berufliche Konflikte im Vordergrund als vielmehr persönliche Sorgen und Ängste.

Die meisten Anfragen zu den drei Modulen kamen von den Standorten Hamburg, gefolgt von Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Benefit@work bot auch 2022 in enger Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten Online-Workshops und Impulse an, die eng auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen angepasst wurden.

Außerdem gab es im Anschluss an die Vorträge die Möglichkeit, sich wie zu Präsenzzeiten ganz individuell beraten zu lassen.

Insgesamt nahmen 182 Mitarbeitende an den virtuellen Veranstaltungen teil. Das sind 130 Personen mehr als im Vorjahr und ein deutlicher Beweis, dass die Themen am Puls der Zeit liegen. Die monatlichen Angebote werden auf der Plattform der Mitarbeitenden, auf NDRinside, veröffentlicht. In Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten wird darauf zusätzlich aufmerksam gemacht. So konnten auch 2022 wieder viele Kolleg\*innen aus den Landesfunkhäusern teilnehmen.

### **3.6 Eltern-Kind-Büros**

Die fünf Eltern-Kind-Büros im NDR wurden nach dem Ende der coronabedingten Auflagen wieder vermehrt in Anspruch genommen. Die Notbetreuung von Kindern durch eine Erzieherin über [benefit@work](mailto:benefit@work) wurde 2022 von zwei Mitarbeitern in Anspruch genommen und ermöglichte ihnen, trotz eines privaten Betreuungsengpasses, der Arbeit unvermindert weiter nachzugehen. Am Standort in Lokstedt zieht 2023 das Eltern-Kind-Büro in die unmittelbare Nähe zum Büro der Gleichstellungsbeauftragten.

## **4. Hybride Arbeit und Teleheimarbeit**

Seit dem 1. Oktober 2022 gilt der Tarifvertrag zu hybrider Arbeit. Dieser setzt den Rahmen für flexibles Arbeiten, um Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

### **4.1 Hybride Arbeit**

Wo immer vertretbar, sollen den Beschäftigten Gestaltungsmöglichkeiten an die Hand gegeben werden, um ihre Arbeit für den NDR zu erledigen. Dies kommt insbesondere Menschen mit Care-Verantwortung, Behinderung oder chronischer Erkrankung entgegen, die in Absprache mit ihrer Führungskraft bis zu 50 Prozent der Wochenarbeitszeit von unterwegs bzw. von zu Hause aus arbeiten können. So fördert der NDR eine wertschätzende Unternehmenskultur und stärkt die Eigenverantwortung. Es ist davon auszugehen, dass der Wunsch nach mobiler Arbeit auch bei Bewerber\*innen und neuen Mitarbeitenden ein größeres Gewicht hat. Offen kommuniziert werden muss gleichzeitig, dass es hybride Arbeit nicht für alle im NDR geben kann: Verschiedene Berufsgruppen und die damit verbundenen Tätigkeiten haben unterschiedliche Möglichkeiten orts- und zeitflexible Arbeit in Anspruch zu nehmen. So bleibt die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vielen produktionstechnischen Berufen sowie zeit- und ortsgebundenen Tätigkeiten weiter eine Herausforderung.

### **4.2 Teleheimarbeit**

Für bis zu 60 Festangestellte gibt es die Möglichkeit der alternierenden Teleheimarbeit. Auf Antrag können Mitarbeitende sich zuhause einen zusätzlichen Arbeitsplatz einrichten lassen, der den Richtlinien der Arbeitsstättenverordnung entspricht. 2022 nutzten dieses Angebot für Teleheimarbeit insgesamt 27 Personen, 26 Frauen (zwei weniger als im Vorjahr) und ein Mann (vier weniger).

## 5. Schwerpunktthema Gleichstellung und Diversity

### 5.1 50:50 Challenge für mehr Frauen im Programm

Am 1. Mai 2022 startete die offizielle Pilotphase für die 50:50 Challenge der BBC im NDR.

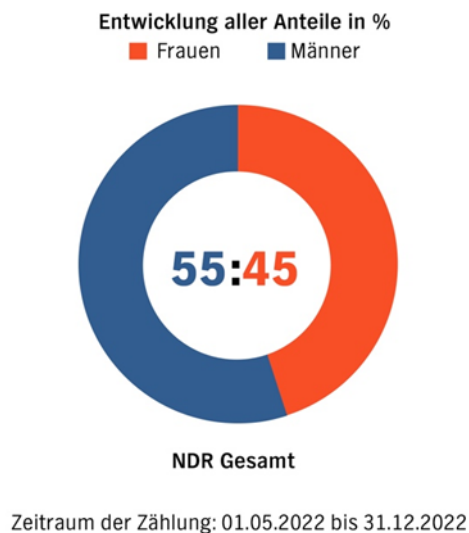
Das 50:50-Projekt in der BBC war fünf Jahre zuvor mit dem Ziel gestartet, dauerhaft ebenso viele Frauen wie Männer auf dem Bildschirm und hinter dem Mikrophon zu präsentieren und zählt seitdem Moderatorinnen, Expertinnen, Interviewpartnerinnen.

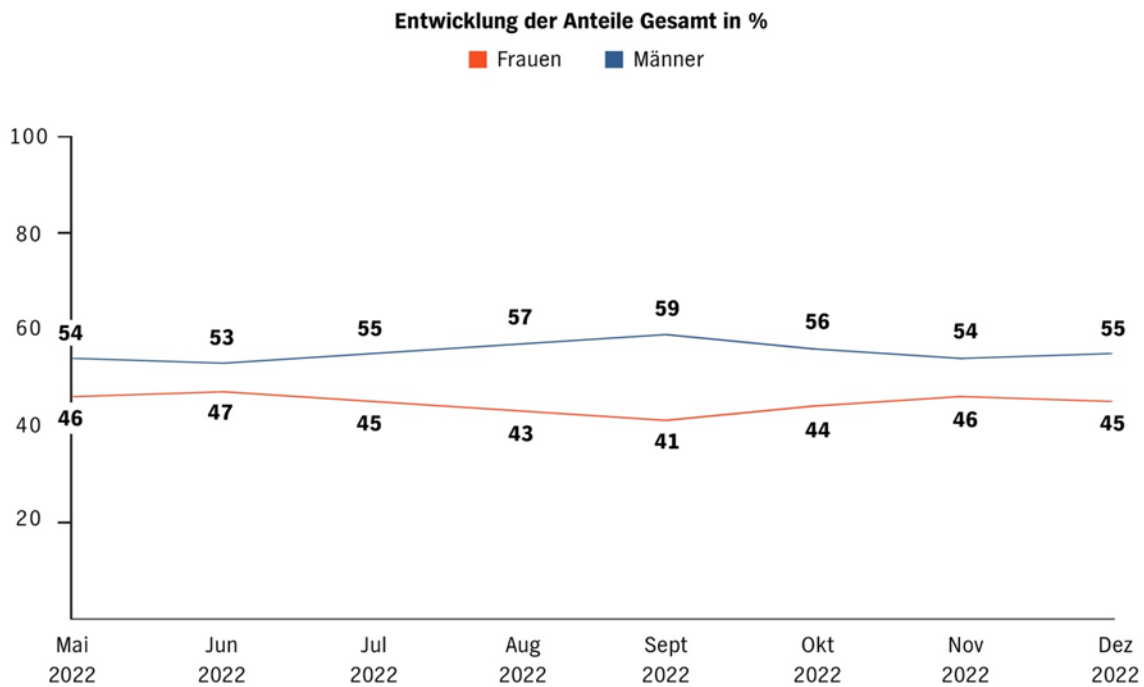
Nach den Erfolgen der BBC mit dieser Challenge wurde im Frühjahr 2022 durch die Gleichstellungsbeauftragte als Projektleitung der Start der Challenge geplant. Es gab Infoveranstaltungen in den Redaktionen, erste Pilotteams wurden koordiniert und gemeinsam mit den Teams ein grafisches Eingabetool zur Erfassung der Zahlen entwickelt. Am 1. Mai war offizieller Start der Challenge.

Nach jeder Sendung werden mittels eines automatisierten Tools die Protagonist\*innen erfasst und unmittelbar der entsprechende Anteil grafisch ausgewertet. Dies erfolgt über mehrere Monate. Nach einem Jahr wird Bilanz gezogen. Ziel ist es, dauerhaft zu einem ausgeglichenen Verhältnis (50:50) von Frauen und Männern auf dem Bildschirm und hinter den Mikrofonen zu gelangen. Vornehmlich geht es um den Prozess eines „Sich-bewusst-werdens“.

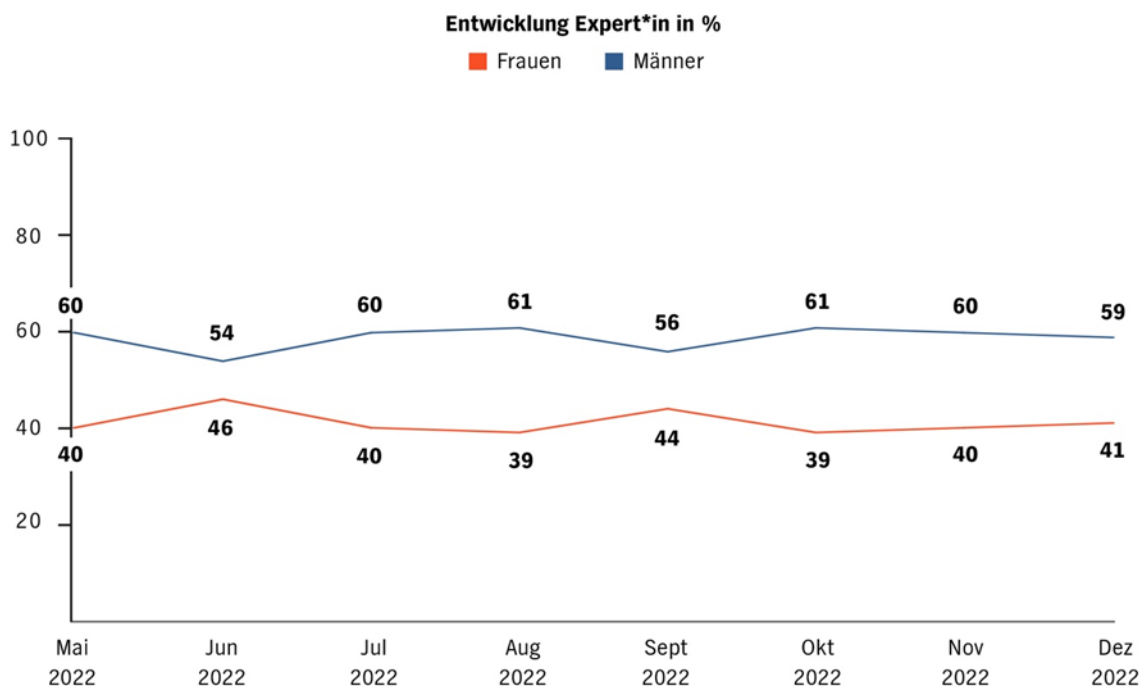
Je ausgeglichener das Verhältnis, desto eher ist es ein Spiegel der Gesellschaft und trägt substantiell dazu bei, das NDR-Programm nachhaltig diverser zu gestalten.

Lag der Anteil der Frauen zu Beginn der Pilotphase bei elf teilnehmenden Teams zusammen bei 46 % zeigte sich zum 31.12. mit 15 Teams eine leichte Verschiebung nach unten. Der Mittelwert über die Monate Mai bis Dezember 2022 lag im Gesamt NDR bei 45 % Frauenanteil.

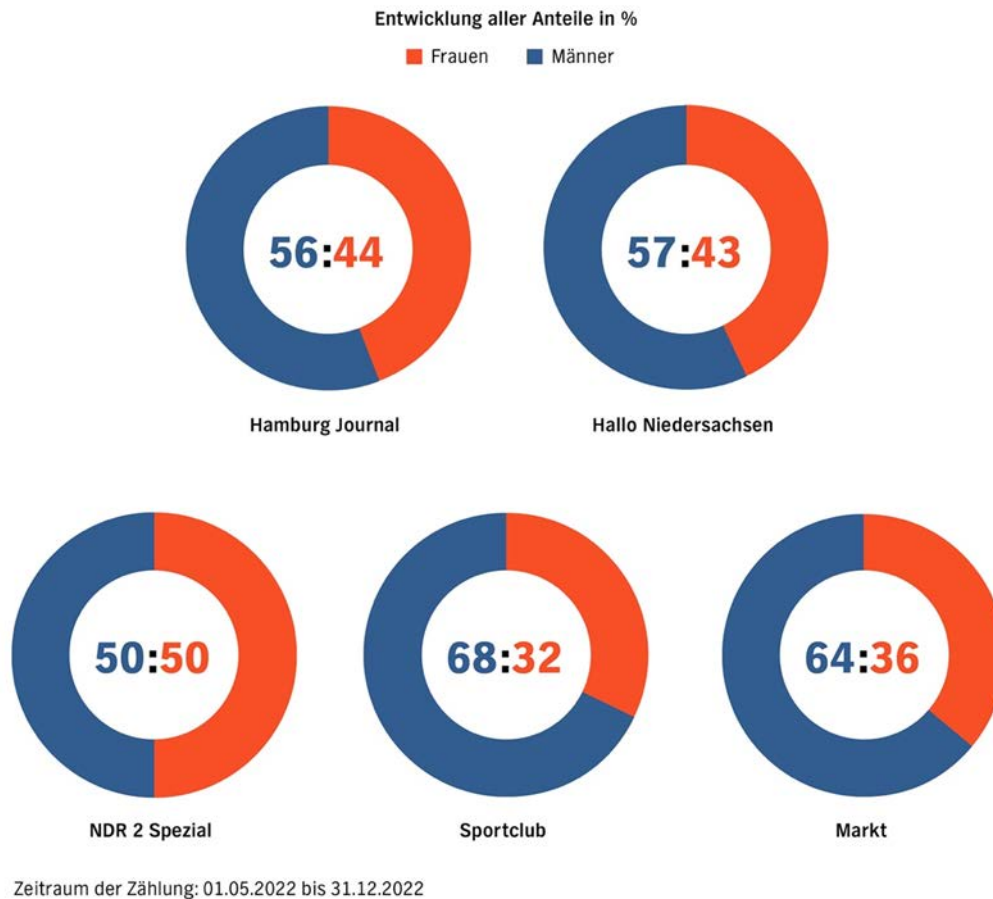




Die Redaktionen können anhand der Skala einfacher begründen, warum die Frauenanteile zum Beispiel im Juni mit 47 % höher waren als im September mit 41 %. Auch bei der Entwicklung der Expertinnen ist der Verlauf über die entsprechenden Monate gut nachzuvollziehen. Im Dezember 2022 lag der Anteil bei 41 % Expertinnen im gesamten Programm des NDR.



Die spezifische Übersicht aller teilnehmenden Sendungen und Formate, die an der 50:50 Challenge teilnehmen, ist auf einer eigens eingerichteten Seite im Intranet NDRinside täglich oder wöchentlich, je nach Sendezeit, zu verfolgen. Der jeweilige Mittelwert einiger Sendungen sei hier beispielhaft angefügt:



NDR 2 Spezial hat die Parität bereits im ersten Jahr erreicht. Hamburg Journal und Hallo Niedersachsen zum Beispiel konnten sich beim Anteil von Frauen und Männern im Programm dem Gesamt-Ergebnis des NDR annähern. Selbst Sport- und Wirtschaftssendungen mit einem strukturell bedingt hohen Männeranteil im Programm, konnten über die 30 % Hürde klettern. Neben der reinen Zählung sind die Diskussionen darüber, warum der Anteil gestiegen oder gesunken ist, für den Redaktionsalltag von unschätzbarem Wert. Expertinnen können weiterempfohlen, verstärkt gesucht oder gezielter angesprochen werden. So erreicht das Thema Ausgeglichenheit von Geschlechtern im Programm eine selbstverständliche und alltägliche Befassung im Redaktionsalltag.

Im März 2023 wird der NDR für die BBC-weite „March-Challenge“ seine Daten und Auswertungen beisteuern, an der mehrere hundert Partnerunternehmen mitwirken, um zu einem Gesamtbild beizutragen. Die Ergebnisse der Jahresbilanz der 50:50 Challenge im NDR werden im Mai 2023 veröffentlicht und unter anderen im Rundfunkrat vorgestellt.

## 5.2 Arbeitsgruppe „Diversität im Programm“

Um sich stärker mit Diversität im Programm auseinanderzusetzen, gibt es eine Arbeitsgruppe „Diversität im Programm“, die sich seit Frühjahr 2021 regelmäßig trifft, um Maßnahmen für mehr Vielfalt im Programm zu erarbeiten. Neben Redakteur\*innen aus dem Programmbereich Fiktion und Unterhaltung, den Landesfunkhäusern, der Intendanz und der Pressestelle ist auch die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Gruppe.

## **6. Implementierte Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit**

### **6.1 Expert\*innendatenbank**

Die Erweiterung der NDR Expert\*innendatenbank insbesondere um mehr weibliche Expertinnen konnte im Verlauf des Jahres 2022 fortschreiten. Insgesamt sind mehr als 10.000 Expert\*innen, aufgeteilt nach den entsprechenden Wissensgebieten, dem Standort und den Kontaktdaten und möglichen Referenzen aufgeführt. Unter ihnen sind etwa 3.000 Frauen, das sind 30 %.

Die Datenbank erleichtert es, Frauen mit spezifischem Hintergrundwissen als Expertinnen in Sendungen einzuladen oder als Gesprächspartnerinnen für Beiträge zu gewinnen. Die Vorschläge kommen aus allen Redaktionen und werden zentral zugestellt. Viele dieser dort aufgeführten Expertinnen konnten in Podcasts und Talkshows ihren Beitrag leisten und so für mehr weibliche Expertise im Programm sorgen. Bei der Teilnahme am 50:50 Projekt der BBC war die Datenbank eine wertvolle Hilfe im NDR und wird sich aller Voraussicht nach auch dadurch weiter auffüllen. Auch Personen mit der Angabe „divers“ sind in der Datenbank versehen.

### **6.2 ARD Board und Circle Diversität**

Diversität zu fördern, hat die ARD bereits 2021 zu einer gemeinschaftlichen Aufgabe erklärt und ein ARD-weites Netzwerk eingerichtet.

Es besteht aus einem „Circle“ aus Mitgliedern aller Rundfunkanstalten, die an Diversitätsthemen interessiert sind, sowie einem „Board“ aus Entscheider\*innen aus Programm, Produktion und Personalmanagement. Der ARD Circle erarbeitet fachlich die Themen, wie z. B. die Abbildung von Diversität im Programm, das ARD Board unterstützt die Arbeit und treibt sie voran. Der NDR ist im Board mit dem Zweiten Chefredakteur von ARD aktuell und im Circle mit dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Leiter Digitale Angebote vertreten.

2022 umfassten die Maßnahmen die Erhebung von Personalkennzahlen zu Diversitätsmerkmalen und Diskriminierungserfahrungen, das ARD „young reporter“-Projekt, ARD-weite Aktionen zum Diversity-Tag, Angebote in leichter Sprache und die Konzeption eines Leitbildes Diversität für die gesamte ARD, an dem der NDR maßgeblich beteiligt war.

Koordiniert wurde das Netzwerk von der RBB-Intendantin. Nach den Turbulenzen um diese Personalie und der vorzeitigen Übergabe des ARD-Vorsitzes musste auch die Federführung für Diversity wechseln. Bis Ende 2022 hatte sich keine Rundfunkanstalt gefunden, die die ARD Koordination für Diversität übernehmen konnte.

### **6.3 Maßnahmen zu Themenfeld Transgender**

Unter den Volontär\*innen und Auszubildenden des NDR war die geschlechtliche Vielfalt in diesem Jahr verstärkt Thema. Drei Prozent der Erwachsenen in Deutschland identifizieren sich als trans\* oder nicht-binär. Bei diesen Menschen kann zwischen den körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlechtseintrag eine Inkongruenz zur Geschlechtsidentität bestehen. Insbesondere im Arbeitskontext outen sich Betroffene aus Sorge vor Stigmatisierung und Diskriminierung meist nicht und verstecken einen Teil ihrer Identität.



In der Diskussion mit den Berufseinsteigenden im NDR wünschten sich diese einen selbstverständlichen Umgang im Arbeitsumfeld mit ihrer Identität, zum Beispiel im Fall einer internen Namens- und Personenstandsänderung, noch bevor diese bei den zuständigen Behörden beantragt und vollzogen ist. Dabei gilt es etwa administrative, technische und juristische Fragen zu klären, da der Name einer Person unter anderem im Arbeitsvertrag, in Zeugnissen, der Personalakte, in der Kommunikation, auf Namensschildern oder der E-Mail-Signatur Verwendung findet.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben auch den verstärkten Beratungsbedarf von Führungskräften, Ausbilder\*innen und dem Nachwuchs zum Anlass genommen, um einen Workshop zu inklusiver Sprache und Pronomen zu organisieren. Die zweistündige Veranstaltung wurde aufgezeichnet und steht allen Mitarbeitenden auf Abruf zur Verfügung. 2023 soll ein Handbuch erarbeitet werden, in dem die Prozesse beschrieben, Fragen geklärt und Ansprechpersonen genannt sind, um sowohl den betroffenen Personen, deren Kolleg\*innen sowie den Vorgesetzten Orientierung zu geben.

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten gibt es im Intranet NDRinside die Möglichkeit, Pronomen für alle sichtbar anzeigen zu lassen. Dies ist auch unter dem Aspekt der kulturellen Vielfalt zu begrüßen, da sich Menschen mit seltenen (Vor)Namen wie Ghafoor, Mayss oder Nhi nun seltener erklären müssen und direkt korrekt angesprochen werden können. Auf diese Weise fördert der NDR eine offene und ehrliche Kultur am Arbeitsplatz und stärkt die Resilienz von Mitarbeitenden, die trans\*, inter\* oder nicht-binär sind.

## **7. Gleichstellungs- und Diversity-Seminare**

Aufgrund der guten Netzwerke im Bereich Gleichstellung und Diversity konnten 2022 fachliche Expert\*innen für Seminare zur Sensibilisierung von Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz, für Antidiskriminierung, für inklusives Texten sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewonnen werden.

### **7.1 „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte**

Der bereits 2021 von der Gleichstellungsbeauftragten erstellte Online-Seminarzyklus in Zusammenarbeit mit der Themis Vertrauensstelle zu „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ wurde auch 2022 fortgeführt. Dass die Seminare auch für die Direktor\*innen, die Hauptabteilungsleitungen und die Abteilungsleitungen obligatorisch angeboten werden, geht auf einen Geschäftsführungsbeschluss im Anschluss an die Belegschaftsumfrage zu Sexismus 2019 zurück.

An den insgesamt vier Seminaren 2022 nahmen 37 Mitarbeitende, Auszubildende, Volontär\*innen und Vertrauenspersonen teil. Da in den Vorjahren bereits alle Führungskräfte geschult worden sind, waren nur noch diejenigen in die Schulung gekommen, die das Seminarangebot noch nicht kannten, neu in Führung oder neu im NDR waren. Die Angebote umfassten eine kurze Einführung über die Ergebnisse der Belegschaftsumfrage zu Sexismus von 2019 und die Vorstellung der verschiedenen Maßnahmen und Publikationen, sowie der entsprechenden Dienstanweisung, des Verhaltenskodex und der Infoveranstaltungen zu dem Themenkomplex.

Anschließend erläuterten die Expertinnen der Themis Vertrauensstelle, mit der der NDR kooperiert, die psychologischen und juristischen Aspekte bei Sexismus am Arbeitsplatz. Die Teilnehmenden konnten in virtuellen Breakoutsessions ein Fallbeispiel lösen und im Anschluss daran live in den Austausch mit den Expertinnen der Themis und der Gleichstellungsbeauftragten gehen. Anhand von Beispielen wurden individuell stärkende und unterstützende Handlungsstrategien entwickelt. Zudem wurden ein Gesprächsleitfaden und Ansprechpartner\*innen vorgestellt, an die sich Betroffene vertraulich wenden können. Auch 2023 werden diese Angebote für alle Führungskräfte, Vertrauenspersonen und Mitarbeitenden fortgesetzt.

## **7.2 Seminare zur Antidiskriminierung**

Unter dem Titel „Antidiskriminierung - eine interaktive und reflexive Einführung“ organisierte der Bereich Gleichstellung und Diversity 2022 mehrere Seminarangebote. Sie richteten sich an alle Mitarbeitenden, Auszubildende und Volontär\*innen. Im Vordergrund stand, für ein inklusives und sensibles Arbeitsumfeld zu sorgen. Die Offenlegung der Wirkungsweisen von Diskriminierung sowie die Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung spielten eine wichtige Rolle, verbunden mit den Fragen „Welche Privilegien genieße ich? Welche Handlungsmächte kann ich in meiner Position aktivieren?“. In den Seminarangeboten widmeten die Teilnehmenden sich den aktuellen Diskursen der Antidiskriminierung, dem Sichtbarmachen von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und der Klärung von persönlichen Fragen. Es war kein Vorwissen nötig. Die Feedbackbögen ergaben, dass die verschiedenen Angebote sehr gut angenommen wurden und für eine offene und wertschätzende Auseinandersetzung gesorgt haben. 2023 werden die Antidiskriminierungsseminare auch für Vorgesetzte angeboten.

## **7.3 Gendergerecht und inklusiv texten**

Gendergerecht und gendersensibel zu schreiben ist in der Schriftsprache im NDR seit längerem eingeführt. Auch in der gesprochenen Sprache im Programm zeigt sich zunehmend ein Bewusstsein für geschlechtergerechte Formulierungen, auch ohne den Genderstern zu nutzen. Nach den fünf Workshops im Vorjahr, gab es 2022 ein weiteres Angebot zur Sensibilisierung für inklusive Sprache.

## **7.4 Vätersein – Elternseminar**

Um die Bedarfe aus Sprechstunden für Väter zu decken, die sich in ihrer (neuen) Rolle noch unsicher sind, gab es im März eine virtuelle Veranstaltung mit dem Buchautoren („Up to Dad“) und Familientherapeuten Carsten Vonnoh. Sein Impuls mit anschließender Diskussion und Austausch sorgte für mehr Klarheit bei den berufstätigen Vätern im NDR, die daran teilnahmen und stärkte sie, sich miteinander zu vernetzen.

## **7.5 Neu im Ruhestand – Chancen im Alter**

Auf Wunsch einiger Mitarbeitenden, die das NDRUP Angebot in Anspruch genommen haben und vorzeitig in den Ruhestand gehen, wurde aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity im Februar und November ein zweistündiger virtueller Austausch mit den „seniorTrainer\*innen“ aus Hamburg angeboten. Dass mit dem Übergang in den so genannten Ruhestand ein neuer, meist noch wenig strukturierter Lebensabschnitt beginnt, stand im Mittelpunkt des Angebots zu Age Diversity. Aus den Feedbackbögen entnommen, war für die Teilnehmenden besonders hilfreich, sich im Vorfeld gemeinsam mit Menschen in vergleichbarer Situation auszutauschen und Ideen für die Zeit nach

dem Berufsleben zu generieren. „Wie könnte diese Lebensphase aussehen, wie könnte ich sie für mich nutzen?“, lautete die Fragestellung. Die Teilnehmenden nutzten das Zusammentreffen als wichtiges Netzwerk für einen weiteren Austausch.

## **8. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist der NDR-Staatsvertrag. In § 40 ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern verankert. Die Schwerpunkte der Arbeit sind in der Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragten üben ihre Tätigkeit weisungsfrei aus.

### **8.1 Sprechstunden**

2022 fanden wieder vermehrt Präsenz-Sprechstunden in Lokstedt und am Rothenbaum oder als „walk and talk“ statt. Ratsuchende aus den Landesfunkhäusern nutzten häufig weiterhin die in Corona-Zeiten bewährte Methode der Sicherer Videokonferenz oder des Telefongesprächs.

Thematische Schwerpunkte 2022 waren die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Lebensbereich, Wünsche nach Aufstockungen und Wechselwünsche sowie die Ermunterung sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben. Die Auszahlung einer Inflationsprämie, von denen Mütter und Väter in Elternzeit als nicht-aktive Mitarbeitende ausgeschlossen waren, machten im Herbst den Großteil der Beratungsgespräche aus. Es ging zudem in mehreren Gesprächen um Wünsche nach respektvollem oder wertschätzendem Umgang miteinander. Auffallend waren deutliche Erschöpfungsanzeichen mancher Mitarbeitenden, Vertrauensverlust nach den Vorkommnissen in ARD und NDR. Es zeigte sich erneut, dass Aufklärung, viel Kommunikation und Transparenz, Hilfe durch Angebote und Workshops sowie der vertrauliche Austausch gerade in Krisenzeiten und Perioden von Veränderungsprozessen von unschätzbarem Wert sind. Nach Implementierung der Klimaanalysten zur vertraulichen Klärung von Vorkommnissen und einem Erfahrungsaustausch, nahm die Inanspruchnahme des Beratungsangebots durch die Gleichstellungsbeauftragten zu diesem Themenkomplex merklich ab.

### **8.2 Bewerbungsgespräche**

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen nach eigenem Ermessen sowohl an den Gesprächen zu den sogenannten Gleichstellungsstellen teil als auch an Gesprächen, bei denen die sich bewerbende Person eine Begleitung gewünscht hat.

### **8.3 Studiobesuche**

Laut Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR werden einmal im Jahr die Studios und Korrespondentenbüros vor Ort über die Gleichstellungsarbeit und aktuelle Themen und Veranstaltungen des Bereichs Gleichstellung und Diversity informiert. Auch 2022 stellten sich die Studios auf die virtuelle Umsetzung der Berichte der Gleichstellungsbeauftragten ein, so dass via Videokonferenz ein sehr guter Austausch auch unter Teilnahme mehrerer Studios ermöglicht werden konnte. Im Anschluss konnten telefonische Beratungen oder Vertiefungsgespräche durch die Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

## **8.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen**

Die regelmäßig alle zwei Monate stattfindenden Gleichstellungsausschuss-Sitzungen hatten jeweils verschiedene Themenschwerpunkte, wie die Ausrichtung von Weltfrauentag, Internationalem Männertag oder dem Tag für Menschen mit Behinderung. Zum Thema gendergerechte Fiktion im Fernsehen war die Redaktionsleitung eingeladen. Zudem berichteten die Gleichstellungsbeauftragten von den Fortschritten bei der 50:50 Challenge im Programm, den weiteren Seminaren zu „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ und den Workshops zur Antidiskriminierung oder Alltagsrassismus und inklusiver Sprache. Seit der April-Sitzung sind die ehemalige AG Charta der Vielfalt und der Gleichstellungsausschuss zusammengeführt. Das Themenspektrum wurde um die Ausrichtung des Diversity-Tages und der Diversity-Woche erweitert.

## **9. Veranstaltungen zu Gleichstellungs- und Diversity-Themen**

Die Gleichstellungsbeauftragten waren an vielen internen, ARD-weiten und externen Online- und Präsenz-Veranstaltungen als Ausrichtende und Impulsgebende beteiligt.

### **9.1 NDR Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten**

#### **9.1.1 Weltfrauentag**

Zum Weltfrauentag am 8. März 2022 richtete der Bereich Gleichstellung und Diversity wie jedes Jahr eine Veranstaltung für alle Mitarbeiterinnen aus. 2022 ging es um mehr Achtsamkeit und Selbstfürsorge bei Gesundheit und Ernährung. Das Online-Format hatte den Vorteil, dass niemand anreisen musste, so dass mehr Frauen aus allen Standorten teilnehmen konnten als zu Präsenzzeiten.

Die ARD hat sich am Internationalen Frauentag der Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angeschlossen. Die damalige ARD-Vorsitzende Patricia Schlesinger unterzeichnete das Dokument am 8. März 2022 im Namen des Senderverbundes elektronisch. Mit der Erklärung bekennen sich die Unterzeichnenden dazu, „eine gleiche Teilhabe aller Menschen in Kultur und Medien, frei von Sexismus, sexueller Belästigung und rückwärtsgewandten Rollenstereotypen an den Arbeitsplätzen, aber auch in Texten, Filmen und auf der Bühne“ anzustreben und dies durch praktisches Handeln zu unterstützen.

#### **9.1.2 Internationaler Männertag**

Zum internationalen Männertag am 19. November 2022 hielt Blogger und Moderator Kai Bösel, ein Patchwork-Vater, einen virtuellen Impulsvortrag zur generationsübergreifenden Zusammenarbeit, den Auswirkungen von Corona auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und über alternative Familienmodelle. Viele Väter im NDR nahmen diese Veranstaltung zum Anlass, um über ihre Rolle als berufstätiger Vater und ihre Lebensweise in Vereinbarkeitsfragen zu diskutieren.

### **9.1.3 Talent Day Medien + IT**

Der „Talent Day Medien + IT“ ist eine Art Tag der offenen Tür mit Fokus auf die Medien- und IT-Branche und wird Hamburg-weit in verschiedenen Unternehmen ausgerichtet. Der NDR hat sich auch 2022 wieder im November daran beteiligt. Für 15 Schüler\*innen gab es unter der Organisation des Bereichs Gleichstellung und Diversity einen Einblick hinter die Kulissen der Studioteknik und des Systemservice Mediensysteme.

### **9.1.4 Diversity-Tag und Diversity-Woche**

Im Umfeld des 10. deutschen Diversity-Tages am 31. Mai 2022 gab es sowohl im NDR Programm als auch im Unternehmen zahlreiche Aktionen rund um das Thema Vielfalt. Zusammen mit dem Programmbereich „Gesellschaft“ veranstalteten die Gleichstellungsbeauftragten einen Filmabend mit anschließender Diskussion zur Dokumentation „Jeder Tag ein Kampf? Queere Menschen in Deutschland“. Die Sportredaktion stellte bei NDR Info, Instagram und im NDR Sportclub ausschließlich Sportlerinnen in den Mittelpunkt. Das Landesfunkhaus Hamburg zentrierte in der Serie „Neu in Hamburg“ die Perspektive von Menschen mit Fluchtgeschichte. Das Change-Management stellte allen Mitarbeitenden thematisch passende Hintergründe für Teams bereit. Mitglieder des Gleichstellungsausschusses im NDR beantworteten in kurzen Videos bei NDRinside, was für sie Vielfalt bedeutet und warum es von unschätzbarem Wert ist, sich dafür zu engagieren. Miranda Holt, Projektleiterin der 50:50-Challenge bei der BBC, gab in einem Interview mit dem Bereich Gleichstellung und Diversity neue Impulse zur Messbarkeit von weiteren Diversitätsmerkmalen neben dem Geschlecht.

Der Diversity-Tag und die Diversity-Woche hinterlassen trotz der vielen Sensibilisierungsmaßnahmen die Erkenntnis: Es ist nicht ausreichend, die in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt an nur einem Tag oder in einer Woche des Jahres mitzudenken. Um relevant zu bleiben, sollten an 365 Tagen im Jahr Belegschaft und Programm darauf hinwirken, alle Menschen in der Gesellschaft zu erreichen und zu repräsentieren.

### **9.1.5 Tag der Menschen mit Behinderung**

Der Tag der Menschen mit Behinderung findet jährlich am 3. Dezember statt. Der Bereich Gleichstellung und Diversity nahm dies zum Anlass, das Thema Behinderung stärker in den Fokus zu rücken. Im NDR arbeiten 202 Menschen mit Behinderung (Stand: Dezember 2022). Damit liegt die Beschäftigungsquote bei 5,96 % unter Anrechnung der Stellen vom Beitragsservice.

Der Bereich Gleichstellung und Diversity initiierte mit engagierten Mitarbeitenden, die ehrenamtlich für Menschen mit Behinderung arbeiten, an dem Tag für alle aus der Belegschaft eine Diskussionsrunde zu „Barrieren“ und einen Workshop zu „Klischees und Bewunderung“. Im Mittelpunkt stand das Spannungsfeld zwischen der Formatierung einer Talkshow, die naturgemäß inspirierende Persönlichkeiten zeigen möchte, auf der einen und klischeehaften und zu stark vereinfachten Heldengeschichten auf der anderen Seite. Es ging um fehlende Repräsentation und die Reproduktion von Stereotypen. Ziel des Workshops war die Sensibilisierung zu Ableismus, Inklusion und Barrierefreiheit. Nach einer Einführung zu Sprache und Bildsprache gab es eine Gruppenarbeit mit Beispielen aus der Praxis u. a. von „deep und deutlich“. Die Veranstaltungen wurden von den Mitarbeitenden gut angenommen und werden auch 2023 fortgesetzt.

### **9.1.6 Pride-Week**

Vom 2. bis 6. August 2022 gab es im Zuge der Hamburger Pride-Week im NDR ein vielfältiges Workshop-Programm für die Mitarbeitenden. Der Bereich Gleichstellung und Diversity setzte damit ein Zeichen für Toleranz, gesellschaftliche Akzeptanz und gegen Diskriminierung. Die Workshops und Podiumsrunden fanden virtuell statt und ermöglichten einen offenen Austausch über geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierung. Die ARD Mediathek-Serie „All you need“ über vier schwule Männer in Berlin stand in einer Diskussionsrunde im Mittelpunkt und zeigte, dass Diversität im Programm ganz selbstverständlich auch mit Hauptfiguren umgesetzt werden kann. Während der Pride-Week hisst der NDR jährlich an mehreren Standorten die Regenbogenflagge als ein sichtbares Zeichen für Weltoffenheit und Solidarität mit der LGBTQI-Community.

## **9.2 ARD-Veranstaltungen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auch bei ARD-weiten Veranstaltungen zum Themenfeld Gleichstellung und Diversity mit.

### **9.2.1 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten**

Von sechs jährlichen Konferenzen der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurde eine erstmalig nach drei Jahren wieder in Präsenz abgehalten. Ein Schwerpunkt war unter anderem das Thema Hass gegen Frauen im Netz. Darüber diskutierte die Runde mit der Bundestagsabgeordneten Renate Künast und Josephine Ballon, Head of Legal von HateAid, sowie dem No Hate-Beauftragten des rbb, Daniel Schwertfeger.

Außerdem ging es im Jahr 2022 um geteilte Führung, das Vorgehen und die übergreifende Koordinierung bei sexuellen Übergriffen in Produktionen mit mehreren Sendern bzw. externen Produktionsfirmen, den Austausch zur laufenden Teilnahme an der 50:50 Challenge der BBC, ein Maßnahmenpaket gegen Sexismus und das „Gender Equality Meeting“ der EBU in Brüssel. Außerdem stand die Planung des digitalen Herbsttreffens der Medienfrauen beim WDR im Mittelpunkt.

### **9.2.2 Herbsttreffen der Medienfrauen**

Entsetzen, Empathie, Engagement, Empowerment lautete das Motto für das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen, das am 18. November 2022 beim WDR ausgerichtet wurde. Mit Resolutionen zu den Themen "Hass gegen Frauen", "Frauen im Iran" und "Ungleichheit im Musikbusiness" endete das jährliche Branchentreffen von Mitarbeiterinnen öffentlich-rechtlicher Sender. Mehr als 350 Teilnehmerinnen formulierten nach spannenden Expert\*innengesprächen ihre Forderungen unter anderen an die Intendant\*innen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF. Moderiert wurde das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen von Shanli Anwar und Marianna Deinyan.

In der Resolution zum „Hass gegen Frauen“ forderten die Teilnehmerinnen, dass egal ob analog oder digital, wir als Gesellschaft mehr gegen Hass und Gewalt gegen Frauen und gesellschaftliche Minderheiten unternehmen müssten. Die Medien sollten mehr über die Hintergründe, über

gesellschaftliche Strukturen berichten, die Hass und Gewalt ermöglichen und legitimieren, statt die Berichterstattung auf Einzelfälle zu fokussieren. Wenn Frauen sich im Netz nicht mehr äußern wollten, weil sie mit Hass überschüttet werden, wenn Journalistinnen nicht mehr über bestimmte Themen berichten können, seien nicht nur die jeweiligen Kolleginnen, sondern auch die Pressefreiheit und der öffentlich-rechtliche Rundfunk in Gefahr, so die Medienfrauen. Daraus ergeben sich unter anderem Forderungen nach Unterstützung betroffener fester wie freier Kolleginnen durch Ansprechpersonen, Krisenpläne, juristische Hilfe, Schulungen und Supervisionen. "Lassen Sie recherchieren, wer hinter vermeintlichen 'Shitstorms' steckt", so ein weiterer Appell, "Shitstorms sind kein Naturereignis, sondern oft kuratierte Aktionen gegen einzelne Personen." Darüber hinaus wurden in der Resolution an die Intendant\*innen Programmformate eingefordert, die über die Bedeutung von Meinungsfreiheit, auch über die Folgen von (digitalem) Hass und Diskriminierung aufklären.

In der Resolution „Frauen im Iran“ forderten die Medienfrauen eine kontinuierliche Berichterstattung über die Revolution und auch über die Verbrechen des Regimes sicherstellen. Exil-Iraner\*innen, insbesondere Frauen und Angehörige von Minderheiten, sollten dabei mehr zu Wort kommen. "Sensibilisieren Sie Ihre Redaktionen für das Wording und Framing bei der Berichterstattung, um keine Narrative der Islamischen Republik zu übernehmen", hieß es in dem Papier. An die Zivilgesellschaft appellierte die Resolution, Solidarität zu zeigen und die Proteste mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen.

"Die Musikbranche ist weiterhin ein Boys' Club", fasste Initiatorin Elisabeth Furtwängler die Ergebnisse einer Erhebung der MaLisa-Stiftung in Kooperation mit GEMA und Music S Women\* zusammen. Die deutschen Wochencharts werden zu 85 % von Männern dominiert, nur 6 % der bei der GEMA gemeldeten Songs seien von Frauen, und der Frauenanteil auf Festivalbühnen liege bei 16 %, so die Studie. In der verabschiedeten Resolution forderte das Herbsttreffen der Medienfrauen von den Verantwortlichen der Musikindustrie, stereotype Vorurteile zu hinterfragen und weiblichen Nachwuchs gezielt zu fördern. Eine Mindestquote bei Festival Line-ups solle einen höheren Anteil von Frauen und geschlechtsspezifischen Minderheiten garantieren. Die Intendant\*innen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurden aufgefordert, für ausgewogene Geschlechterverhältnisse in Playlists und in der musikjournalistischen Berichterstattung zu sorgen. Die Medienfrauen forderten, bei Vereinbarungen mit Medienpartner\*innen und Veranstalter\*innen von Festivals oder Konzerten auf Geschlechtergerechtigkeit auf den Bühnen zu drängen.

### **9.3 Externe Veranstaltungen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die NDR Gleichstellungsbeauftragten wirken auch in relevanten Beiratsfunktionen mit, um die Themen Gleichstellung und Diversity auch außerhalb des öffentlich-rechtlichen Rundfunks voranzutreiben. Sie bleiben damit im Austausch mit anderen Unternehmen, geben Best Practices als Public Value weiter oder übernehmen extern etablierte Maßnahmen und Kontakte für den NDR.

#### **9.3.1 WoMenPower | Hannover Messe**

Der jährliche Karrierekongress WoMenpower im Rahmen der Hannover Messe fand auch 2022 wieder im April statt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat als Beirätin der WoMenpower die Veranstaltung maßgeblich mit vorbereitet. Die digitale Konferenz erreichte mit 5.000 Teilnehmerinnen mehr Menschen als jemals zuvor und konnte die Reichweite deutlich erhöhen. Die

Teilnehmenden konnten zeitlich flexibler sein, mussten keine Anreisen und Übernachtungen organisieren und zugleich nicht aufs Netzwerken verzichten. Die Messe WoMenPower Hannover ist der führende Karrierekongress für Frauen in der Industrie im Rahmen der Hannover Messe. Engagierte Fach- und Führungskräfte, Studierende, Berufseinsteiger\*innen und Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft tauschen sich auf dem Hannoveraner Karrierekongress WoMenPower über alle Berufsphasen, vom Berufseinstiege bis zur Karriereförderung aus. In der kongressbegleitenden Messe präsentieren sich zahlreiche Aussteller, wie Unternehmen, Hochschulen, Institutionen, Verbände, Netzwerke und Coaches und informieren über Berufsperspektiven und Karrierestrategien, aktuelle Förderprogramme und Studien sowie weitere arbeitspolitische Trends und Themen. Zeugnis- und Lebenslauf-Checks, Kurzcoachings runden das Angebot ab. 2022 lautete das Motto „Future of Leadership“.

Der „Engineer Powerwoman Award“ für ein besonderes Engagement in MINT-Berufen ging an Dr. Kamila Flidr als Director Material Information für ihre herausragenden Leistungen von Frauen in technischen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Jury.

### **9.3.2 Changemaker 50Plus – Konferenz zum Generationenmanagement**

Als Beirätin der Initiative Changemaker 50Plus des Demografie-Netzwerks ddn treibt die Gleichstellungsbeauftragte auch das Thema Age Diversity voran, gemeinsam mit zwei Beiräten aus den Hamburger Unternehmen Otto und Beiersdorf.

Im November 2022 plante der Beirat zum ersten Mal eine Onlinekonferenz mit dem Schwerpunkt Generationenmanagement. Bei der Konferenz wurde deutlich, Altersdiversität ist für die gemeinsame Arbeit in Zeiten von Fachkräftemangel ein großer Vorteil, auch wenn unterschiedliche Wahrnehmungen und Werte entstünden. Studien belegten, dass altersgemischte Teams bessere Ergebnisse erzielen und Innovationen hervorbringen, weil aktuelles Fach- und Methodenwissen der Jungen und Erfahrungswissen der Älteren sich ergänzen. Age Diversity habe eine ausgesprochen positive Wirkung auf produktive Unternehmenskulturen, war die Erkenntnis der Konferenzteilnehmenden. 70 % der Unternehmen sind überzeugt, dass eine Mehrgenerationenbelegschaft für den Erfolg wichtig ist – aber nur 10 % seien vorbereitet, so das Ergebnis der Expert\*innen. Die Diversitäts-Dimension "Alter" mit den verschiedenen Generationen und ihrer Kooperation in Teams sei das Schlüsselthema der kommenden Zeit. Bis zu fünf Generationen in Unternehmen müssten von den Personalabteilungen aktiv in den Fokus gerückt werden. In altersgemischten Belegschaften sehen mehr als 50 % der Unternehmen allerdings auch Konfliktpotenzial. Sie müssten unterschiedlichen Ansprüchen und Werten, Altersstereotypen, asymmetrischen Führungskonstellationen, Wissensmanagement und Nachwuchsgewinnung gerecht werden. Alter sei die Dimension der Diversität, die eine Klammer um alle anderen bilden könne, da jeder Mensch davon betroffen sei. Generationenmanagement sowie eine wertschätzende und dialogorientierte Unternehmenskultur sind unabdingbar für erfolgreiches Personalmanagement. Als Instrumente des Generationenmanagements empfahlen die Expert\*innen in der Podiumsdiskussion, die die Gleichstellungsbeauftragte moderierte, beispielsweise die Einstellung von Senior Praktikanten\*innen, Jobtandems, Working Out Loud (WOL)-Circle oder Reverse Mentoring. Altersdiversität im NDR kann auf diese Weise Wertschätzung erfahren und zum Erfolgsfaktor werden.



## **10. Netzwerke zu Gleichstellung und Diversity**

### **10.1 „Breaky-Networking“ für Frauen in Führungspositionen**

Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben nutzten 2022, wie bereits in den Vorjahren, das vierteljährlich stattfindende „Breaky Networking“, um sich mit ihrer Peer-Group zu vernetzen und gleichzeitig Frauen mit Ambitionen zu Führungsverantwortung kennenzulernen. Der Umgang und die Wertschätzung des eigenen Erfahrungswissens, der übertragbaren Fähigkeiten und die Besinnung auf ein gutes und befriedigendes Arbeiten standen im Vordergrund. „Breaky Networking“ bietet als zweistündiges Online-Format mit externen Impulsgeberinnen zu führungsrelevanten Fragen den professionellen Austausch.

Mehr als 100 Mitarbeiterinnen in Führungsfunktion und Kolleginnen mit Ambitionen zur Führung aus Hamburg und den Landesfunkhäusern nutzten bereits dieses virtuelle Angebot, um inmitten vieler Veränderungsprozesse, sich des Umgangs damit bewusst zu werden und Kraft für Neues zu schöpfen.

### **10.2 „Tafelrunde“ für Frauen**

Auf Initiative des Bereichs Gleichstellung und Diversity gibt es seit einigen Jahren ein Netzwerk im NDR, das zunächst von Frauen aus ingenieurwissenschaftlichen Berufen entstand, mittlerweile aber immer mehr Frauen aus verwandten MINT Berufen, Technikerinnen und Sachbearbeiterinnen anzieht. In lockerer Atmosphäre treffen sich die Frauen nach Feierabend zu einem Austausch, um über den eigenen Tellerrand zu schauen, NDR relevante Themen frauenspezifisch zu diskutieren und sich zu vernetzen. Der Bereich Gleichstellung und Diversity koordiniert die regelmäßigen Treffen und gibt bei Bedarf entsprechenden Input.

### **10.3 „queer im NDR“ für queere Menschen und ihre Verbündeten**

Das Mitarbeitenden-Netzwerk „queer im NDR“ hat in den vergangenen Jahren zusammen mit vielen Unterstützer\*innen und Verbündeten den Weg für die Sichtbarkeit von queeren Menschen im Unternehmen geebnet. Mit der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten hat die Gruppe das erste Mal offiziell im Namen des NDR an der Demo zum Christopher Street Day (CSD) in Hamburg teilgenommen. Gemeinsam mit mehr als 30 Kolleg\*innen, ihren Familien und Verbündeten wurde für Vielfalt, Toleranz und gegenseitigen Respekt demonstriert und das bisher Erreichte gewürdigt. Nach Veranstalterangaben waren etwa 250.000 Menschen, 82 Gruppen und 30 Trucks auf der Straße. Für Hamburg war es damit der bislang größte CSD seit Beginn der Demonstrationen im Jahr 1980.

### **10.4 „Hamburger Diversity-Netzwerk“**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Hamburger Diversity-Netzwerk. Hier sind Unternehmen, wie Otto, UKE, Gruner und Jahr, die Hamburger Hochbahn, die EKD und die Stadt Hamburg vertreten. Der Austausch von Best Practices aus dem jeweiligen Diversity Management der Unternehmen und Institutionen steht dabei im Vordergrund. 2022 ging es thematisch um die Planung strategischer Ziele, die Vermittlung von guten Beispielen und die Implementierung von Netzwerken zur Schaffung von mehr Bewusstsein für Diversität.

## 10.5 „Medienfrauen“ auf LinkedIn

Der inspirierende Austausch unter Frauen in Medienberufen wird immer häufiger ins Soziale Netzwerk verlagert, um eine größere Community zu erreichen. So gibt es auf der Plattform LinkedIn, die „Medienfrauen“ von ARD, ZDF und ORF mit einem regen Austausch über gleichstellungsrelevante Themen. Die Teilnehmerinnen der jährlichen Herbsttreffen der Medienfrauen folgen ebenso wie prominente Unterstützerinnen und Influencerinnen. Die Zahl der Follower\*innen lag 2022 bei mehr als 1.000. Der namensgleiche Twitter-Account wurde nach mehreren Jahren gelöscht.

## 11. Zusammenfassung und Ausblick

2022 war erneut ein bewegtes Krisenjahr. Die Turbulenzen in der ARD und dem NDR, die vielen Veränderungsprozesse und die neuen Herausforderungen lösten Sorgen und Ungewissheit aus und sorgten gleichzeitig mit der Aufarbeitung durch die Klimaanalyse für Hoffnung auf einen Umbruch.

Neben den finanziellen Einschnitten und vieler struktureller Verdichtungen in der Belegschaft konnte die Zahl der Frauen in Führungspositionen zum ersten Mal nicht erhöht werden, sank sogar um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr auf 46 %. Zugleich macht das Netzwerk für Frauen in Führungspositionen und Ambitionen im NDR sichtbar, dass es viele engagierte und qualifizierte Frauen gibt, die zur Übernahme von mehr Verantwortung bereit sind. Die Anstrengungen zum Erreichen einer Parität sollten deshalb wieder nachhaltig verstärkt werden.

Die Beteiligung an der 50:50 Challenge der BBC fürs Programm im NDR zeigte eine hohe Bereitschaft für eine paritätisch ausgerichtete Sendung, sei es durch den Anteil von mehr Expertinnen, Protagonistinnen oder Sprecherinnen. Die einfache Handhabung und Darstellung des grafischen Tools machte die Fortschritte deutlich und verhalf zu einem guten Bewusstsein und zur Klarheit über die Ausgewogenheit programmlicher Inhalte. Einer Ausweitung auf die Sichtbarmachung weiterer Diversity-Dimensionen im Programm, wie Migrationsgeschichte und Behinderung steht für die Folgejahre nichts mehr im Wege.

Beim Blick auf die Anteile von Frauen und Männern bei den Stellenbesetzungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zeigte sich im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg bei den sogenannten Frauenstellen. Zum ersten Mal erreichten diese die 30 %-Marke. Hier gilt es weiterhin, verstärkt daran mitzuwirken, dass mehr Frauen in technischen und IT-Berufen in den Fokus rücken und mehr Männer zur Vielfalt in (noch immer) typischen Frauenberufen beitragen.

Der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist nach dem Rückgang im Vorjahr wieder angestiegen. Langfristig wird es gesellschaftspolitisch wichtig sein, Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gerecht umzuverteilen, so dass Frauen gestärkt ihren beruflichen Aufstieg weiterverfolgen können. Die 2022 erreichte tarifliche Einigung zu hybrider Arbeit ist ein wichtiger Beitrag zum modernen Wandel der Arbeitswelt. Eine partnerschaftliche Aufteilung in der Care-Arbeit zu fördern und die Selbstfürsorge von pflegenden und erziehenden Mitarbeitenden zu forcieren, stand in vielen Angeboten aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity im Fokus.

Die offen und transparent, manchmal auch kontrovers geführten Diskussionen in den Seminaren zu gendergerechter und inklusiver Sprache, non-binären Identitäten, Sexismus und Alltagsrassismus machten deutlich, wie notwendig eine unaufgeregte und sensible Befassung im Arbeitsleben mit Diversitäts-Themen ist. Diese Angebote werden aufgrund der großen Nachfrage auch 2023 durch den Bereich Gleichstellung und Diversity fortgesetzt.

Die Berücksichtigung aller Diversitäts-Dimensionen, insbesondere eines klugen Generationenmanagements von erfahrenen und neu gewonnenen Mitarbeitenden, wird zu einem Bewusstseins- und Kulturwandel in der Belegschaft beitragen. Der nach der Klimaanalyse angestoßene Prozess im NDR zur Förderung eines wertschätzenden Miteinanders, muss als wichtiger Baustein für eine moderne Unternehmenskultur betrachtet werden. Kulturwandel gelingt nur mit partizipativen Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität.

Nicole Schmutte / Gleichstellungsbeauftragte und Diversity Managerin