

**Informationsvorlage**

**zur 671. Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 13. Mai 2022  
Punkt 11 der Tagesordnung**

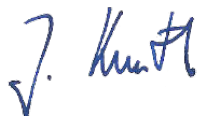
**Gleichstellungsbericht 2021**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage überreiche ich Ihnen den Gleichstellungsbericht 2021 mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Knuth

**Anlage**

1.	Einleitung .....	4
2.	Frauen- und Männeranteil .....	4
2.1	Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen.....	5
2.1.1	Geteilte Führung und Führung in Teilzeit.....	7
2.2	Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen .....	7
2.3	Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen.....	8
2.3.1	Redakteur*innen .....	8
2.3.2	Korrespondent*innen .....	8
2.3.3	Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren/Meinungen in den „tagesthemen“ ....	8
2.3.4	Frauen- und Männeranteil in produktionstechnischen Berufen.....	9
2.4	Frauen- und Männeranteil in der Altersstruktur .....	9
2.5	Geschlechterverteilung bei NDR UP.....	9
2.6	Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat .....	10
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	10
3.1	Familiäre Herausforderungen durch die Corona-Pandemie .....	10
3.2	Teilzeit .....	11
3.3	Elternzeit.....	11
3.4	Pflegezeit.....	11
3.5	Kooperation mit benefit@work .....	12
3.6	Eltern-Kind-Büros.....	13
3.7	Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten .....	13
4.	Schwerpunktthemen Gleichstellung und Diversity 2021 .....	13
4.1	Audiovisuelle Diversität im Programm .....	13
4.1.1	Arbeitsgruppe „Diversität im Programm“ .....	14
4.2	Beitritt zur 50:50 Challenge der BBC.....	14
4.3	ARD Board und Circle Diversität .....	15
5.	Weitere Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit .....	15
5.1	Broschüre „Bilder schaffen Bewusstsein“ .....	15
5.2	Expert*innendatenbank.....	16
5.3	Netzwerk für Frauen in Führungspositionen.....	16
5.4	Mitglied der Initiative Chefsache .....	17
5.5	Mitglied Hamburger Diversity-Netzwerk.....	17
6.	Weiterbildungsangebote für mehr Gleichstellung und Diversität .....	17
6.1	Jobrotation und Hospitation .....	17
6.2	Gleichstellungs- und Diversity- Seminare.....	18
6.2.1	„Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte .....	18
6.2.2	Gendergerecht texten.....	18
6.2.3	Roundtable 50plus.....	19
6.2.4	Schlagfertigkeit im Arbeitsalltag.....	19
6.2.5	Argumentieren gegen Stammtischparolen .....	19
6.2.6	Diversity-Kompetenz in Auswahl- und Einstellungsprozessen.....	19
7.	Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	20
7.1	Sprechstunden .....	20
7.2	Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen.....	20

7.3	Virtuelle Studiobesuche.....	21
7.4	Gleichstellungsausschuss-Sitzungen.....	21
7.5	Abteilung Gleichstellung und Diversity.....	21
8.	Veranstaltungen zu Gleichstellungs- und Diversity-Themen .....	21
8.1	Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DW und ORF .....	21
8.2	Weltfrauentag.....	22
8.3	Women in Music Days.....	22
8.4	WoMenPower   Hannover Messe.....	22
8.5	Girls‘ und Boys‘ Day / Talentday .....	23
8.6	Pride-Week .....	23
8.7	Herbsttreffen der Medienfrauen.....	23
9.	Zusammenfassung und Ausblick.....	24

## 1. Einleitung

Umfassende Veränderungsprozesse, die anhaltende Corona-Pandemie, neue technische Herausforderungen – all das hatte auch 2021 auf die Gleichstellungsarbeit Auswirkungen. Homeoffice statt Präsenzkultur, Videokonferenzen statt Dienstreisen, finanzielle Einschnitte und Veränderungen in der Personalstruktur bestimmten den beruflichen Alltag. Unklar ist noch, wie die Corona-Pandemie die Themen der Gleichstellung weiter beeinflusst. Soziologische Studien prognostizieren einen möglichen Rückfall in traditionelle Rollenmuster, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird.

Der Blick von außen auf die programmlichen Angebote hatte ebenfalls gleichstellungsrelevante Aspekte. 2021 wurde die Folgestudie zur audiovisuellen Diversität im Programm der Universität Rostock vorgestellt, was für Gesprächsstoff und Handlungsbedarf sorgte. Die Medienwissenschaftlerin Elizabeth Prommer hatte festgestellt, dass im deutschen Fernsehprogramm auch vier Jahre nach der ersten Studie im Schnitt aller Genres nur zu 33 Prozent Frauen zu sehen sind.

Der NDR entschied sich, an der 50:50 Challenge der BBC zu beteiligen, um den Anteil von Frauen als Expertinnen und Studiogästen im Programm zu erhöhen und trat im Oktober 2021 als Mitglied dem 50:50 Projekt bei. Seitdem sind erste Pilotteams unter Projektleitung der Gleichstellungsbeauftragten am Start. ARD weit wurde zudem das „ARD Board und Circle Diversität“ vom rbb initiiert, an dem sich der NDR maßgeblich beteiligt.

Dass gleichstellungspolitisches Engagement sich lohnt, zeigt die jährliche Führungsstatistik: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg im NDR von 42 % auf 47 %. Das Ziel, bis 2025 die Parität erreicht zu haben, rückt deutlich näher.

Die Sorgearbeit wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit lag allerdings auch 2021 zu einem größeren Teil auf den Schultern berufstätiger Frauen. Das spiegelte sich bei der Nachfrage an entsprechenden Seminarangeboten zu dieser Thematik sowie in den Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten wider.

Der Gleichstellungsbericht gibt einen statistischen Überblick über die personellen Grunddaten und führt zugleich die gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Maßnahmen und Angebote im NDR näher aus.

## 2. Frauen- und Männeranteil

Einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren 3.705 Personen in Vollzeit oder Teilzeit fest angestellt im NDR, das sind 81 (43 Männer und 38 Frauen) weniger als im Vorjahr. Die Zahl der Männer sank auf 1.895 (51 %) und die der Frauen auf 1.810 (49 %). Der Frauenanteil unter den freien Mitarbeiter\*innen lag 2021 bei unverändert 52 %. Als freie Mitarbeiter\*innen mit kleinem und großen Rahmenvertrag waren insgesamt 1.150 Personen beschäftigt, das sind 23 weniger als im Vorjahr. Mit einem großen Rahmenvertrag arbeiteten 542 Frauen, mit einem kleinen Rahmenvertrag 55.

## 2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen

2021 gab es insgesamt 227 Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung im NDR, einschließlich ARD-aktuell und KEF-Büro der ARD. Das sind insgesamt 15 Führungskräfte weniger als im Vorjahr. 107 Frauen sind nun in Führungspositionen. Das sind fünf Frauen mehr als im Vorjahr und 20 Männer weniger. Damit stieg der Frauenanteil in Führung um fünf Prozentpunkt auf 47 %. Das ist der höchste bislang erreichte Wert. Bei den Männern sank die Anzahl der Führungskräfte auf 120 (53%).

Führungspositionen haben Menschen im NDR inne, die eine Personalverantwortung für Festangestellte oder freie Mitarbeitende und/oder Budgetverantwortung haben und nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet werden. Voraussetzung für den Status „Führungskraft“ ist, dass disziplinarische Verantwortung ausgeübt wird. Im Programm kann dies auch die personelle Verantwortung für freie Mitarbeitende sein.

Der NDR ist weiterhin bestrebt, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. Dabei gilt unverändert, dass bei der Besetzung die Qualifikation beurteilt und danach entschieden wird. Um dieses Ziel bei jedem Besetzungsverfahren im Blick zu haben, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten auch bei Auswahlgesprächen für Führungspositionen teil.

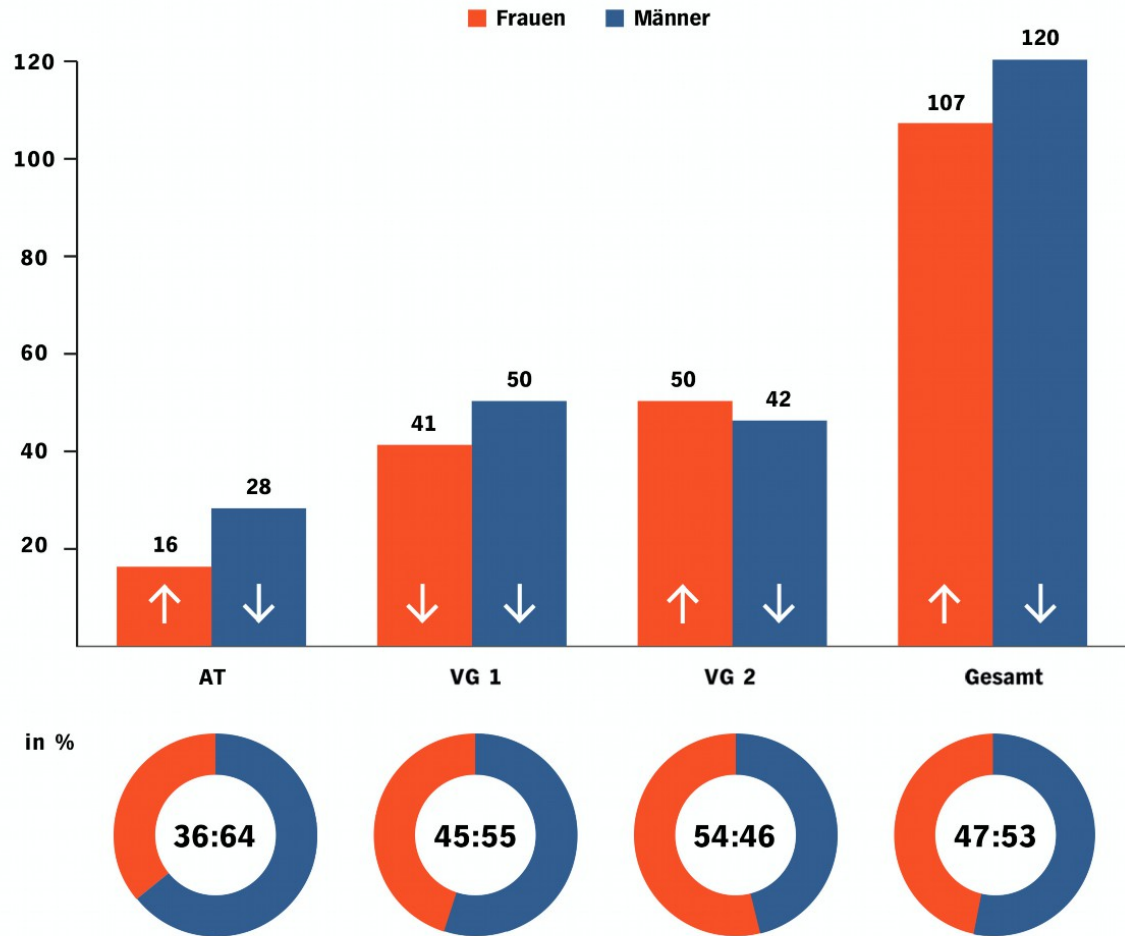
2021 gab es im NDR vier Direktorinnen (Programmdirektion Hörfunk, Verwaltungsdirektion, Landesfunkhaus Hamburg und Landesfunkhaus Niedersachsen) und fünf Direktoren (Justitiariat, Programmdirektion Fernsehen, Produktionsdirektion, Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern und Landesfunkhaus Schleswig-Holstein).

Beim Blick auf die einzelnen Vergütungsgruppen gibt es nach wie vor mehr männliche Führungskräfte mit AT-Vergütung und in der VG 1.

Allerdings stieg die Anzahl der Frauen in Führungspositionen, die außertariflich vergütet werden (AT) von 10 auf 16 Frauen (36 %).

41 Frauen in Leitungspositionen werden nach VG 1 vergütet. Das sind zwar drei Frauen weniger als im Vorjahr. Ihr Anteil stieg allerdings auf 45 %. Bei den Frauen, die nach VG 2 vergütet werden, stiegen der Anteil und die Anzahl. 50 Frauen, zwei Frauen mehr als im Vorjahr, üben ihre Leitungsfunktion in der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe aus. Das sind in dieser Tarifgruppe mit 54 % die meisten Frauen in Leitungsfunktionen.

## Führungspositionen 2021



Im Jahr 2021 führt der NDR die beiden bisherigen zentralen Programmdirektionen Fernsehen und Hörfunk zu einer gemeinsamen NDR Programmdirektion mit zwei eigenständigen Geschäftsbereichen zusammen. Damit ergeben sich auch hinsichtlich der Anzahl der Führungspositionen Verschiebungen. Zum Teil entfallen Führungspositionen, zum Teil werden andere Mitarbeitende mit Führungsaufgaben betraut. Damit reduziert sich im Zuge der Neuorganisation bis Ende 2021 die Anzahl um vier Führungspositionen.

In mehreren Geschäftsbereichen gibt es Ende 2021 weniger Führungspositionen als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres, wie zum Beispiel im LFH Schleswig-Holstein, PD Fernsehen, Produktionsdirektion, Verwaltungsdirektion. Es ist nicht ausgeschlossen, dass aufgrund anstehender Umstrukturierungsprozesse einzelne Führungspositionen zeitweilig unbesetzt bleiben und perspektivisch wieder besetzt werden. Damit wäre gegebenenfalls wieder ein Anstieg der Führungspositionen verbunden.

### **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. Gute Beispiele für eine weibliche Doppelspitze sind die Leitung der Hauptabteilung Personal mit zwei Frauen an der Spitze ebenso wie 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.

Ansätze aus New Work können neuen Arbeitszeitmodellen Schwung geben und in der Personalplanung bei zukünftigen Stellenbesetzungen berücksichtigt werden. Auf diese Weise wird es manchen 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 Übereinstimmung 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 5.3).

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

Insgesamt werden im NDR 499 Mitarbeitende nach AT, VG1 und VG2 vergütet. Das sind 23 weniger als im Vorjahr. Nicht alle von ihnen sind auch Führungskräfte. Denn wer keine Organisationseinheit im NDR leitet, zum Beispiel ausschließlich programmliche Verantwortung hat oder moderiert und ebenfalls nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet wird, zählt nicht originär zum Kreis der Führungskräfte. Von den 499 Mitarbeitenden sind 227 mit disziplinarischer Personal- und Budgetverantwortung betraut (siehe Kapitel 2.1).

Aufgeschlüsselt nach AT, VG 1 und VG 2 ergibt sich für die 499 Mitarbeitenden folgendes Bild:

Die Zahl der insgesamt weiblich besetzten außertariflichen Positionen (AT) ist im NDR gegenüber den Vorjahren deutlich gestiegen. Waren es im Vorjahr noch elf weiblich besetzte AT-Positionen liegt deren Anzahl nun bei 17. Der Anteil von Frauen mit AT-Vergütung stieg damit von 26 % auf 38 %. Eine der Frauen hat keine Personal- und Budgetverantwortung.

Dies zeigt, dass der NDR sein Ziel, mehr Frauen in die Top Positionen zu bringen, ernsthaft und nachhaltig verfolgt. Nach den drei im Jahr 2020 extern besetzten Positionen von Frauen kamen 2021 neben einer weiteren externen Frau auch interne Frauen zum Zuge. Die Tabelle zur Vergütungsstruktur ist im Anhang angefügt.

In der VG 1 ist der Anteil der Frauen auf knapp 44 % angestiegen, in absoluten Zahlen um zwei zurückgegangen auf nun 55 Frauen. Der prozentuale Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass 13 Männer weniger als im Vorjahr nach VG 1 vergütet werden. Auch in der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe VG 2 ist die Anzahl um insgesamt sieben Frauen zurückgegangen (drei Männer weniger), so dass auch der weibliche Anteil auf 43 % gesunken ist.

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

### **2.3.1 Redakteur\*innen**

Die größte Berufsgruppe im NDR bilden mit 853 Mitarbeitenden (17 weniger als im Vorjahr) nach wie vor die Redakteur\*innen. Bei den Führungskräften in der Berufsgruppe zeigt sich bei der prozentualen Betrachtung ein positiver Trend. 2021 gab es 32 festangestellte Redakteurinnen in der VG 1 mit Leitungsfunktion. Das ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils auf 46 %, sechs Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Allerdings liegt der Anstieg daran, dass es insgesamt weniger Männer in dieser Gruppierung gibt. Als Redakteurin in der VG 1 ohne Leitungsfunktion waren unverändert neun Frauen, eine mehr als im Vorjahr. Der Anteil stieg dadurch um fünf Prozentpunkte auf 35 %. In der VG 2 mit Leitungsfunktion waren drei Frauen mehr als im Vorjahr, so dass mit insgesamt 27 Frauen auf dieser Position zum ersten Mal ein Anteil von 55 % erreicht werden konnte. Bei den Redakteurinnen ohne Leitungsfunktion sank deren Zahl gegenüber dem Vorjahr um acht auf 74 (39 %).

### **2.3.2 Korrespondent\*innen**

Der NDR stellte 2021 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. Das ist eine mehr als im Vorjahr. Im ARD-Hauptstadtstudio waren 2021 zwei von drei Plätzen für das NDR Fernsehen durch Frauen besetzt.

Für den NDR Hörfunk waren im ARD-Hauptstadtstudio Ende 2021 zwei Frauen und drei Männer als Korrespondentinnen und Korrespondenten tätig, gegenüber dem Vorjahr blieben die Zahlen unverändert. Der NDR Hörfunk hat 2021 insgesamt neun Personen ins Ausland entsandt, darunter waren sieben beim NDR und zwei beim WDR unter Vertrag. Unter den neun waren fünf Frauen und vier Männer. Gegenüber dem Vorjahr war dies eine Korrespondentin mehr und ein Korrespondent weniger. Korrespondentinnen berichteten 2021 aus Brüssel, Singapur, Stockholm, Tokio und Washington. Korrespondenten arbeiteten in London, Neu Delhi, New York und Singapur. Die Korrespondentin und der Korrespondent in Singapur sind verheiratet und teilen sich die Stelle zu jeweils 50 %.

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

Von den 265 Kommentaren in den „tagesthemen“ wurden 123 von Frauen gesprochen. Das ist ein Frauenanteil von insgesamt 46,4 %. Damit liegen von Männern und Frauen gesprochene Kommentare nahezu gleich auf, etwa wie im Vorjahr. Die Rubrik Kommentar wurde 2020 in „Meinung“ umbenannt. 45 Meinungen kamen vom NDR, 20 davon von Frauen. Der NDR Frauenanteil bei den Meinungen lag mit 44,4 %, anders als in den Vorjahren, etwas unter dem Durchschnitt.



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

Die Zahl der Mitarbeitenden in den produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen ist insgesamt um 30 zurückgegangen. Mit diesen Tätigkeiten waren 1.315 Menschen im Jahr 2021 betraut, darunter wie im Vorjahr 360 Frauen, das sind 27 %.

In den Leitenden Funktionen blieb der Anteil der Frauen mit 24 % gleich wie im Vorjahr, auch wenn es mit neun Frauen eine Frau in Führungsposition weniger gab. Dass der prozentuale Anteil gleichblieb, liegt am Rückgang der männlich besetzten produktionstechnischen Leitungspositionen von 31 auf 28.

Durch die Bewerbungsverfahren für diese Berufsgruppen gab es erneut Veränderungen in der Zusammensetzung der Teams, was den Frauenanteil betrifft. So konnte beispielsweise in den Produktionsleitungen mit 20 Frauen (+1) ein Anteil von 44 % erreicht werden. In der Produktionsassistenten der VG 4 sind acht Frauen und acht Männer, was erneut zur Parität in dieser Berufs- und Vergütungsgruppe führte.

Als Produktionsingenieur\*innen in VG 4 und VG 5 sind insgesamt 36 Frauen beschäftigt. In der VG 4 erfüllten diese Aufgaben wie im Vorjahr 16 Frauen, allerdings mit 84 Männern einer weniger als im Vorjahr. Das erhöhte die Quote für Frauen in dieser Berufsgruppe im NDR zum ersten Mal auf 20 %.

Unter den Betriebsingenieur\*innen blieb der Frauen-Anteil mit 16 % und 48 Frauen, die diesen Beruf ausüben, gegenüber dem Vorjahr unverändert. Hier gab es keine Stellenausschreibungen. Am Frauenanteil von 25 % unter den Kameraleuten einschließlich Assistenz, hat sich 2021 nichts geändert. Insgesamt sind 38 Kamerafrauen im NDR.

## **2.4 Altersstruktur**

Von den 3.705 festangestellten Mitarbeitenden im NDR einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren 2021 die meisten in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren (812). Die kleinste Altersgruppe ist mit 23 Mitarbeitenden (sieben weniger als im Vorjahr) die der 20 bis 24jährigen. Hier überwiegt allerdings der Anteil der Frauen mit 70 Prozent.

## **2.5 Geschlechterverteilung bei NDR UP**

Das neue Personalkonzept Umbau Personal (UP) für die Mitarbeitenden, die im NDR bis 2024 älter als 60 Jahre bzw. 63 Jahre sind, wurde von insgesamt 156 Menschen angenommen, darunter 68 Frauen und 88 Männer. Im Einzelnen gab es bei 60 UP mit 20 Frauen und 15 Männern mehr weibliche Interessierte, bei 63 UP war es umgekehrt. Hier nahmen mit 73 Mitarbeitenden mehr Männer das Angebot in Anspruch als Frauen (48). Bei Share UP nahmen mit 28 Interessierten sogar doppelt so viele Männer wie Frauen das Angebot in Anspruch.

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

Der Rundfunkrat des NDR setzt sich (Stand 31.12.2021) aus 57 Mitgliedern zusammen, die zugleich auch Mitglieder der vier Landesrundfunkräte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind. 32 der 57 Mitglieder sind weiblich, das entspricht einen Anteil von 56 %. In den herausgehobenen Positionen des Kontrollgremiums überwiegen die Frauen deutlich.

Den Vorsitz hatte 2021 erneut eine Frau. Ihr zur Seite stehen zwei Stellvertretungen. In den Ausschuss- und Landesgruppenleitungen sind Frauen fast zur Hälfte beteiligt, auf Stellvertretungsebene besetzen sie alle Positionen. 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. Sie machen mit sieben Frauen im Vergleich zu den fünf Verwaltungsräten einen Anteil von 58 % aus.

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

Das Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand 2021 wieder unter ganz besonderen Herausforderungen. Dass die Pandemie Auswirkungen auf die Chancengerechtigkeit hat, ist bereits im Vorjahr ausführlich dargelegt worden.

### **3.1 Familiäre Herausforderungen durch die Corona-Pandemie**

Die Arbeit im Homeoffice hat dazu geführt, dass Mitarbeitende auch 2021 deutlich mehr Zeit mit Arbeit von zu Hause aus verbracht haben. Dabei wurde in den Beratungen deutlich: In der Corona-Krise lastet die Haus- und Familienarbeit zum überwiegenden Teil auf den Schultern der Frauen. Alleinerziehende Mitarbeiterinnen waren in besonderer Weise betroffen, vor allem bei der Kinderbetreuung und beim gleichzeitigen Homeschooling.

Im NDR konnten die bereits mit Beginn des ersten Lockdowns 2020 initiierten, zahlreiche Online-Angebote zu Homeoffice, Homeschooling und Pflege-Sprechstunden ausgeweitet werden. Die Zusammenarbeit mit dem NDR Kooperationspartner benefit@work bei der Erstellung von kostenfreien Webinaren und virtuellen Angeboten, wie dem Elterncafe und der Online Pflege-Hotline war auch 2021 besonders hilfreich. Die virtuellen Angebote von „Die Angehörigenschule“ wurden von NDR Mitarbeitenden, die plötzlich durch eine Pflegesituation in Not gerieten, gut angenommen. Mails und Telefonate mit positivem Feedback bestätigten dies. Zum Ende des Jahres 2021 wurde insgesamt allerdings eine grundsätzliche Müdigkeit durch virtuelle Konferenzen im NDR festgestellt.

Gleichzeitig wurde inhaltlich ein strukturelles Defizit deutlich: das Ungleichgewicht in der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Vor diesem Hintergrund war in den persönlichen Beratungen per Telefon oder im Video-Call wichtig, darauf hinzuwirken, dass sich Frauen und Männer auch mit ihren privaten und beruflichen Rollen auseinandersetzen sollten. Mitarbeitende wurde empfohlen, die Aufgabenverteilung in der Familie zur Sprache zu bringen und mit Rücksicht auf die Belastungen und Bedürfnisse des Partners oder der Partnerin auszuhandeln.

Gleichzeitig zeigte sich 2021: Durch das Arbeiten im Homeoffice, wenn paralleles Homeschooling ausbleibt, ergeben sich neue Chancen für berufstätige Mütter und Väter. Das Angebot flexibler Voll- und Teilzeit sowie die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, machen den NDR zu einem modernen und attraktiven Arbeitgeber.

### **3.2 Teilzeit**

Insgesamt waren 985 Festangestellte, inklusive ARD-aktuell, KEF-Büro und ARD-TV-Leitungsbüro, dauerhaft oder befristet in Teilzeit tätig. Das waren vier Personen mehr als im Vorjahr. Frauen sind nach wie vor häufig in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt sind es 741 Frauen, die dauerhaft oder befristet, weniger als 100 % der wöchentlichen Arbeitszeit tätig sind. Gegenüber dem Vorjahr sind es allerdings 25 Frauen weniger. Der Anteil von 41 % aller 1.810 festangestellten Frauen, die in Teilzeit arbeiten, ist gleich geblieben gegenüber 2020.

Die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Männer ist zum wiederholten Male dagegen angestiegen, diesmal um 29 auf nun 244. Das sind 13 % aller 1.895 festangestellten Männer im NDR. Ob dies in enger Verbindung mit einem größeren Interesse an Familienarbeit steht, kann nicht eindeutig zurückgeführt werden. In den Vorjahren war Teilzeit von Männern meist eine direkte Folge einer vorangegangenen Elternzeit und bewusst beansprucht. Dies ist in 2021 nicht festzustellen.

### **3.3 Elternzeit**

Im Jahr 2021 waren insgesamt 144 Mitarbeitende in Elternzeit. Das sind insgesamt neun weniger als im Vorjahr. Mit 108 Frauen und 36 Männern waren es eine Frau weniger und 17 Männer weniger als im vergangenen Jahr. 27 Mütter und acht 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 (33) haben bis zu 92 Tage Elternzeit genommen. Länger als ein Jahr haben 48 Frauen Elternzeit genommen, kein Mann. Das hat sich im zweiten Corona-Jahr gegenüber den Vorjahren deutlich verändert. Gab es in den Vorjahren auffallend mehr Männer auch in längerer Elternzeit, so war die Beanspruchung von Elternzeit bei Vätern 2021 stark rückläufig.

### **3.4 Pflegezeit**

Eine kurzfristige, unbezahlte Pflegeauszeit haben 2021 vier Festangestellte im NDR in Anspruch genommen, zwei Frauen und zwei Männer. Insgesamt konnten alle vier Mitarbeitende sich an 64 Kalendertagen um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern. Dem NDR ist es ein Anliegen, Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, zu unterstützen, zum Beispiel durch die Beratungsangebote des Kooperationspartners „benefit@work“ (siehe Kapitel 3.5) und Seminare der „Angehörigenschule“. Bei den zahlreichen Online-Angeboten der „Angehörigenschule“ zu individueller Pflegeberatung, zu Demenz, Schlaganfall und Selbstfürsorge für pflegende Angehörige nahmen im NDR insgesamt 85 Mitarbeitende teil, darunter 46 Frauen und 39 Männer. Die Zahl der männlichen Mitarbeiter, die Bedarf nach Hilfe und Beratung bei Pflege Themen haben, ist im Vergleich zu den Vorjahren erneut gestiegen.

### 3.5 Kooperation mit benefit@work

2021 wurden von benefit@work, dem Kooperationspartner des NDR in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebensberatung, von Januar bis Dezember insgesamt 63 Beratungs- und Vermittlungsleistungen durchgeführt. Das sind nur unwesentlich weniger (3) als im Vorjahr. Dies geht aus der Evaluierung hervor, die benefit@work zum Jahresende dem NDR vorlegte.

31 Anfragen von NDR Mitarbeitenden gab es zum Modul Kinder, das sind etwas mehr als im Vorjahr. 14 Anfragen gab es zum Modul Pflege, das ist auffallend weniger als in den Vorjahren (minus 10). Bei der Lebensberatung hingegen gab es gegenüber 2020 einen erneut deutlichen Anstieg mit 18 Beratungsanfragen. Der Rückgang der Nachfragen zu Pflege Themen könnte an der Zusammenarbeit mit der Angehörigenschule und deren Workshopangeboten liegen. Der gestiegene Anteil der Beratungen zur Lebenshilfe kann offenbar auf eine allgemeine Verunsicherung durch Veränderungsprozesse und durch die Pandemie zurückgeführt werden.

Nach Geschlecht aufgeschlüsselt baten mehr Frauen (17) als Männer (14) um Beratung zum Themenkomplex Kinder. Zur Pflege ließen sich 10 Frauen und vier Männer beraten. Beim Themenfeld Lebensberatung wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht nach Geschlecht differenziert. Die meisten Nachfragen kamen per Telefon (40), 17 Personen wählten die Kommunikation per Mail und sechs Mitarbeitende wählten das Online-Portal.

Bei den Beratungen zum Modul Kinder ging es vorrangig um die Vermittlung von Betreuungspersonen für die Kinder, um Hilfe im Haushalt und um Beratung zu Schulproblemen. Beim Pflegemodul um die Beratung zu Pflegegraden, um die Vermittlung von Tageseinrichtungen und stationären Pflegeeinrichtungen. Beim Modul Lebensberatung waren Schwerpunkte vor allem die Sorge um Ehe, Partnerschaft und Familie, aber es ging auch – deutlich häufiger als in den Vorjahren – um Depressionen und Ängste sowie um Burnout und Konflikte am Arbeitsplatz.

Die NDR Klientel bei benefit@work bestand 2021 zu 70 % aus Frauen und zu 30 % aus Männern. Die meisten Anfragen kamen aus Hamburg, gefolgt von Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Benefit@work ging 2021 mit vielen neuen Online-Formaten auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen ein. Auch wenn nur virtuell, ermöglichte dies zumindest einen Austausch mit Gleichgesinnten zu persönlichen Fragen und Erfahrungen. Die Moderation durch die Fachexpert\*innen von benefit@work rundeten das Angebot kompetent ab. Außerdem gab es im Anschluss an die Vorträge die Möglichkeit, sich wie zu Präsenzzeiten ganz individuell beraten zu lassen.

Insgesamt nahmen 51 NDR Mitarbeitende an den virtuellen Veranstaltungen teil. Es gab hilfreiche Tipps zum Zeitmanagement und wie Kinder für Haushalts-Aufgaben in der Familie motiviert werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlichte die monatlichen Angebote jeweils im Intranet und auf NDRinside und machte in den Beratungsgesprächen darauf aufmerksam. So konnten auch Kolleg\*innen aus den Landesfunkhäusern ohne anreisen zu müssen, an Veranstaltungen teilnehmen.

### **3.6 Eltern-Kind-Büros**

Die fünf Eltern-Kind-Büros im NDR wurden aufgrund der coronabedingten Arbeitsschutzverordnung nicht in Anspruch genommen. Die Notbetreuung durch eine Erzieherin über benefit@work wurde 2021 von einer Person im Homeoffice genutzt.

### **3.7 Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten**

Für bis zu 40 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. 2021 nutzten dieses Angebot für Teleheimarbeit insgesamt 33 Personen, 28 Frauen (zwei mehr als im Vorjahr) und fünf Männer (ebenfalls zwei mehr).

Das mobile Arbeiten im NDR hat durch die Verordnungen in der Pandemie-Zeit einen deutlichen Schwung bekommen. Ein Großteil der Mitarbeitenden arbeitete grundsätzlich von zu Hause aus. Der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement, an dem die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt waren, beriet das Thema Homeoffice besonders ausführlich auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Tarifverhandlungen zu hybridem Arbeiten dauern an.

## **4. Schwerpunktthemen Gleichstellung und Diversity 2021**

### **4.1 Audiovisuelle Diversität im Programm**

Ein Thema, das 2021 einen großen Raum in der Gleichstellungsarbeit einnahm, waren die Maßnahmen nach der Veröffentlichung der Folge-Studie zur audiovisuellen Diversität im Programm. In diversen Inforunden, Workshops und Ausschüssen im NDR zeigte sich, dass Rollenbilder die Sicht auf die Gesellschaft prägen und dass sie so weit verbreitet sind, dass sie oft gar nicht bewusst wahrgenommen werden. Hier entgegenzuwirken, war ein wichtiges Anliegen.

Die Studie besteht aus zwei Säulen: erstens einer Wiederholungsuntersuchung der Studie „Ausgeblendet – Frauen in Fernsehen und Film“, welche die Fernsehhalte des Jahres 2016 analysiert und zweitens der erweiterten Betrachtung von Diversität. Erstmals werden für Deutschland die Fernsehhalte genauer auch nach sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Migrationshintergrund und Behinderung analysiert.

Zusammenfassend bildet das Fernsehprogramm, so die Forscherinnen, bisher noch nicht die Vielfalt der in Deutschland lebenden Personen ab. Es wird eine überwiegend weiße und männliche Welt gezeigt. In einzelnen Bereichen und Funktionen sind Fortschritte in Bezug auf Vielfalt zu verzeichnen. So sind in fiktionalen Geschichten des Fernsehens annähernd gleich viele Frauen und Männer zu sehen. Auch der Anteil an Protagonist\*innen mit Migrationshintergrund und „Schwarz/People of Color“ ist hier am höchsten. Vor allem in den neueren Produktionen, die 2020 produziert und/oder uraufgeführt wurden, sehen die Forscherinnen eine positive Entwicklung zu mehr Geschlechterparität und Vielfalt.

Die Moderationen sind laut Studie fast paritätisch besetzt und bei den eingeblendeten Reporter\*innen ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu sehen. Trotzdem gibt es noch „große Baustellen“ in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit. So dominieren Männer die nonfiktionale Unterhaltung. Vor allem die sehr häufig gesendeten Quizshows werden überwiegend von Männern (87%) moderiert. Nach wie vor ist hier der Altersgap am größten.

Bei Expert\*innen in Informationsformaten dominieren die Männer – auch in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten und von der Hierarchie her als Expertinnen formal zur Verfügung stünden. Das gleiche gilt für eingeblendete Alltagspersonen. Hier überwiegen die Männer, wobei nicht die fehlende berufliche Qualifikation oder fehlende Leitungsfunktion bei Frauen als Erklärung gelten kann.

Im Hinblick auf die weiteren Diversitätsdimensionen bildet das Fernsehen, so die Forscherinnen, die Gesellschaft nicht so vielfältig ab, wie sie ist. So sind kaum Personen mit Behinderung zu sehen. Auch verschiedene sexuelle Orientierungen sind so gut wie unsichtbar. Nur halb so häufig wie in der Bevölkerung verteilt, kommen Personen mit einem zugeschriebenen Migrationshintergrund oder einer nicht „weißen“ ethnischen Zuschreibung vor.

Der im NDR zuständige Programmbereich nimmt mit seinen Spielfilmproduktionen und Serien, wie „Rote Rosen“, „Pfefferkörner“ oder „Großstadtrevier“ dagegen seit Jahren Diversität in den Fokus. Beim Dreh des „Tatort: Schattenleben“ kam 2021 zum ersten Mal auch ein sogenannter „Inclusion Rider“ zum Einsatz. Ziel des aus Hollywood stammenden Konzepts ist eine möglichst vielfältige Besetzung von Stab und Cast, um die Branche chancengerecht, inklusiv und pluralistisch zu gestalten.

#### **4.1.1 Arbeitsgruppe „Diversität im Programm“**

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

#### **4.2 Beitritt zur 50:50 Challenge der BBC**

Im Oktober 2021 trat der NDR mit der Unterschrift des Intendanten offiziell der 50:50 Challenge der BBC bei.

Das 50:50-Projekt in der BBC war 2017 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. Während 2019 nur 18 Prozent der teilnehmenden BBC Teams einen 50-prozentigen Frauenanteil aufwiesen, waren es 2021 bereits 40 Prozent.

Dieser Erfolge inspirierten auch den NDR, sich an der Challenge zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte plante und koordinierte als Projektleiterin den Start des Projekts, hielt Infoveranstaltungen dazu und koordinierte die ersten Pilotteams und entwickelte gemeinsam mit den Teams das entsprechende Eingabetool zur Erfassung der Zahlen.

Mittlerweile haben auch weitere öffentlich-rechtliche Sender in 26 Ländern die 50:50-Idee übernommen und kooperieren mit der BBC. Ziele dieser Kooperation sind der Austausch der Ergebnisse, Messmethoden und Erfahrungen sowie die gemeinsame Weiterentwicklung dieses grenzüberschreitenden internationalen Diversity-Projekts. Im deutschsprachigen Raum sind es neben dem NDR der SWR, RBB, RB, SRG, ORF und DW.

Gemessen (d.h. gezählt mittels eines automatisierten Tools) wird jährlich über mehrmonatige Zeiträume, um Veränderungen beim Frauenanteil zu dokumentieren. 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.

Im Frühjahr 2022 werden die Pilotteams nach Entwicklung der Eingabetools mit der 50:50 Challenge starten.

### **4.3 ARD Board und Circle Diversität**

Diversität zu fördern, hat die ARD 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 rbb koordiniert das Netzwerk. Der NDR ist in Board und Circle vertreten.

## **5. Weitere Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit**

### **5.1 Broschüre „Bilder schaffen Bewusstsein“**

Die Gleichstellungsbeauftragte und eine Designerin aus der Unternehmenskommunikation erstellten Anregungen für eine gendergerechte Bildsprache fürs Programm. Nach der Einführung und Etablierung der Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“ zur gendergerechten Sprache und deren Neuauflage 2019 wurde in Anlehnung die Broschüre „Bilder schaffen Bewusstsein“ realisiert.

Die Broschüre enthält eine zeitgemäße Darstellung von Rollenbildern auf Fotos und die Berücksichtigung von Diversität. In der Bildsprache. Zudem zeigt sie visuelle Alternativen zu stereotypen Piktogrammen auf und gibt Anregungen für gendersensible Grafiken. Die Broschüre ist digital auf NDRinside abgelegt und analog für die Mitarbeitenden in Papierform vorrätig. Die NDR Broschüre wurde für den „Impact of Diversity Award“ nominiert.

## 5.2 Expert\*innendatenbank

Die Erweiterung der NDR Expert\*innendatenbank insbesondere um mehr weibliche Expertinnen konnte im Verlauf des Jahres 2021 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 %. Zwei Personen sind mit der Angabe „divers“ versehen.

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 zugeliefert. Viele dieser dort aufgeführten Expertinnen konnten in Podcasts und Talkshows insbesondere zur Corona-Pandemie ihren Beitrag leisten und so für mehr weibliche Expertise im Programm sorgen. Bei der Teilnahme am 50:50 Projekt der BBC wird die Datenbank eine wertvolle Hilfe im NDR leisten und sich aller Voraussicht nach auch weiter auffüllen.

## 5.3 Netzwerk für Frauen in Führungspositionen

Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben nutzten, wie bereits im Vorjahr auch 2021, das „Breaky Networking“, um sich mit ihrer Peer-Group zu vernetzen und gleichzeitig Frauen mit Ambitionen zu Führungsverantwortung kennenzulernen. Strategien für den eigenen Karriereweg zu entwickeln, stand dabei im Vordergrund. „Breaky Networking“ bietet als zweistündiges Online-Format, das von externen Impulsgeberinnen umgesetzt wird, den professionellen Austausch zu einem jeweils neuen Thema.

Mehr als 100 Mitarbeiterinnen in Führungsfunktion und Kolleginnen mit Ambitionen zur Führung aus Hamburg und den Landesfunkhäusern nutzten dieses Angebot, um gemeinsam spannende, karriererelevante Themen zu diskutieren.

Die externe Expertin Dr. Hanna Fearn nannte in ihrem Impulsvortrag zum Thema Networking wichtige Schritte und Tipps. Sie führte aus, warum Netzwerke für eine erfolgreiche Karriere nicht optional, sondern essentiell sind und wie gutes Vernetzen gelingen kann. Zum Konzept des Formats gehört, dass eine Frau in Leitungsfunktion im NDR einen ausführlicheren Input zu ihrem eigenen Karriereweg gibt. Den Auftakt machte die Hauptabteilungsleiterin Informations-Medien- und Verbreitungstechnik in der Produktionsdirektion, die zweite Session profitierte von den Schilderungen der Abteilungsleiterin Vorabend der Fernsehdirektion, im dritten Online-Meeting schilderte die Abteilungsleiterin Einkauf aus der Verwaltungsdirektion ihren Weg in die Führung und im letzten virtuellen Treffen konnten die Mitarbeiterinnen die Studioleiterin aus Rostock persönlich erleben. Ihre Schilderungen des eigenen Karriereweges und die persönlichen Erfahrungen waren für die Netzwerkerinnen von großem Wert. Nach den Impulsen gab es die Möglichkeit, sich in Kleingruppen mit den jeweiligen Inhalten intensiver auszutauschen.

Nach den pandemiebedingt besonders herausfordernden Monaten, verbunden mit weniger kollegialem und informellem Präsenz-Kontakt, konnten viele Mitarbeiterinnen auf diesem Wege das eigene Netzwerk weiter ausbauen, sich gegenseitig stärken und wertvolle Impulse für den eigenen Karriereweg mitnehmen. Die "Breaky Networking"-Online-Treffen werden 2022 vier Mal fortgeführt.



## **5.4 Mitglied der Initiative Chefsache**

Im Frühjahr 2021 fand die Jahreskonferenz der Initiative Chefsache zum zweiten Mal virtuell statt. Sie wurde von IBM ausgerichtet und live auf Youtube ausgestrahlt. Das Motto lautete: "Wandel in Echtzeit – fair und digital in die Zukunft". Mit Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik wurden ganztägig in verschiedenen Foren und Podiumsdiskussionen die Chancen der digitalisierten Arbeitswelt besprochen und welche Auswirkungen diese für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern haben.

Als operativ Verantwortliche in der Initiative Chefsache arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte an dem Jahresreport 2021 zu diesem Themenkomplex sowie an den Umfragen mit. Dabei konnte das Netzwerk für Frauen in Führung „Breaky Networking“ als gutes Praxisbeispiel in einem Artikel ausführlich vorgestellt und zur Nachahmung für die anderen Mitgliedsunternehmen empfohlen werden. Zudem gab es im Jahresreport der Chefsache ein Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Ziele und Erfolge dieses Netzwerks.

Im New-Work-Dialog der Initiative Chefsache im Dezember 2021 ging es um Mentale Resilienz. Grundlage war eine Untersuchung der Techniker Krankenkasse, wonach mehr als 45 % der Frauen und 40 % der Männer durch die Pandemie psychische Probleme erfahren haben.

Seit 2018 ist der NDR Mitglied der Initiative Chefsache, einem Zusammenschluss von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor, Sozialwirtschaft und Medien.

## **5.5 Mitglied Hamburger Diversity-Netzwerk**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Hamburger Diversity-Netzwerk. Hier sind Unternehmen, wie Otto, UKE, Gruner und Jahr, die Hamburger Hochbahn und die Stadt Hamburg vertreten. Der Austausch von Best Practices aus dem jeweiligen Diversity Management steht dabei im Vordergrund. 2021 fanden die Treffen ausschließlich virtuell statt. Vorrangig ging es thematisch um den Ausbau von Diversitätsmaßnahmen, die Planung von strategischen Zielen und die Auditierung der jeweiligen Erfolge.

# **6. Weiterbildungsangebote für mehr Gleichstellung und Diversität**

## **6.1 Jobrotation und Hospitation**

Um neue Blickwinkel und Sichtweisen in einem Bereich zu bekommen und dies gleichzeitig zu ermöglichen, sind Hospitation und Jobrotation ein hilfreiches Instrument.

2021 wurde das Angebot einer dreiwöchigen Jobrotation 2.0 von einem Mitarbeiter genutzt. An einer internen Hospitation haben zwei Männer und zwei 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. Die Personalumbau-Angebote Step UP und Jump UP, die im Rahmen des Um- und Abbauprogrammes NDR UP entwickelt wurden, sind zahlreicher angenommen worden. In diesem Rahmen konnte die Möglichkeit von Hospitationen ebenfalls genutzt werden.

## **6.2 Gleichstellungs- und Diversity- Seminare**

In Abstimmung mit der Personal- und Führungskräfteentwicklung hat der Bereich Gleichstellung und Diversity die Planung, Organisation und Durchführung der Seminare für die Handlungsfelder Gleichstellung und Diversity selbst übernommen. So konnten Schnittstellen reduziert und Workflows verbessert werden. Aufgrund der guten Netzwerke im Bereich Gleichstellung und Diversity konnten 2021 sehr kompetente Trainer\*innen für die entsprechenden Seminare gewonnen werden.

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

Im Herbst 2021 erstellte die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Themis Vertrauensstelle einen Online-Seminarzyklus zum Thema „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ für alle Führungskräfte im NDR. Dass die Seminare auch für die Direktorinnen und Direktoren, die Hauptabteilungsleitungen und die Abteilungsleitungen obligatorisch angeboten wurden, geht auf einen Geschäftsführungsbeschluss im Anschluss an die Belegschaftsumfrage zu Sexismus 2019 zurück. Insgesamt nahmen 158 Führungskräfte an den Seminaren teil. Mit den zuvor in Präsenz angebotenen Seminaren sind damit alle Führungskräfte in der Thematik geschult.

Die insgesamt neun Seminare 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 auch der NDR kooperiert, die psychologischen und juristischen Aspekte bei Sexismus am Arbeitsplatz. Die Teilnehmenden konnten in 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 die Ansprechpartner\*innen vorgestellt, an die sich Betroffene vertraulich wenden können.

Für alle NDR Mitarbeitenden, die Vertrauenspersonen, die Auszubildenden und die Volontär\*innen werden 2022 ebenfalls in Zusammenarbeit mit der Themis Vertrauensstelle virtuelle Veranstaltungen zum Thema „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ angeboten.

Die für 2021 geplante Folge-Umfrage im NDR zu Sexismus am Arbeitsplatz wurde pandemiebedingt zunächst verschoben.

### **6.2.2 Gendergerecht 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. Aufgrund der hohen Nachfrage im NDR wurden 2021 fünf Workshops mit praktischen Schreibübungen zur gendergerechten Sprache durchgeführt, davon einer im Rahmen der Innovation Days im NDR.

Als Trainerinnenduo regten die NDR Gleichstellungsbeauftragte und die Projektleiterin von Genderleicht.de des Journalistinnenbundes die Mitarbeitenden dazu an, auf kreative Weise das Gendern an ganz praktischen Beispieltexten aus Moderationen oder Berichten zu üben. Der virtuelle Workshop bündelte den aktuellen Stand der Sprachforschung, präsentierte Anwendungsbeispiele, bot fachlichen Rat für den korrekten Sprachgebrauch sowie praktische Tools für die tägliche Arbeit. An den Workshops nahmen insgesamt mehr als 120 Interessierte teil.

### **6.2.3 Roundtable 50plus**

Um die Bedarfe einiger älterer Mitarbeitenden im NDR nach einem verstärkten Austausch unter Gleichgesinnten, gerade in Pandemiezeiten, zu decken, initiierte die Gleichstellungsbeauftragte ein Angebot als Roundtable 50plus. Vier Mal im Jahr 2021 trafen sich interessierte Frauen und Männer, um nochmal „die Segel neu zu setzen“ und sich über Pläne und Ideen auszutauschen. Veränderungen annehmen und die eigenen Ressourcen nutzen, stand im Mittelpunkt. 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an den Roundtable teil, die von einer externen Coach ermutigend begleitet wurden.

### **6.2.4 Schlagfertigkeit im Arbeitsalltag**

Drei Veranstaltungen mit insgesamt 65 Teilnehmenden wurden zum Thema Intelligente „Schlagfertigkeit“ angeboten. Dieses Themenfeld hatte sich aus den häufigen Wünschen danach in den Beratungsgesprächen der Gleichstellungsbeauftragten herausgestellt. Die Angebote waren nach Inserieren im Intranet schnell ausgebucht. Deutlich wurde, dass vielen Mitarbeitenden im Arbeitsleben offenbar oft einfach die Worte fehlen oder manche, ohne es zu wollen, unsicher, unklar oder vor Perplexität ganz stumm werden. Die Trainerin der Workshops ließ den Umgang mit Blackouts, mit Wut und Sprachlosigkeit üben und alle Teilnehmenden konnten einen individuellen „Notfallkoffer“ für sich mitnehmen. Das Thema Schlagfertigkeit wird aufgrund des großen Interesses auch 2022 wieder im Angebot sein.

### **6.2.5 Argumentieren gegen Stammtischparolen**

Was Mitarbeitende tun können, wenn sie mit so genannten Stammtischparolen konfrontiert werden, wurde in einem Workshop im Sommer 2021 diskutiert und diverse Reaktionsmöglichkeiten mit einem externen Trainer besprochen. Was getan werden kann, um auch im Arbeitsleben verletzende Sprüche nicht einfach hinzunehmen, oder um auf stereotyp formulierte Sätze oder diskriminierende Beleidigungen adäquat zu reagieren, ließen sich 22 Mitarbeitende in der Online-Veranstaltung schulen.

### **6.2.6 Diversity-Kompetenz in Auswahl- und Einstellungsprozessen**

Einen Online-Workshop, aufgeteilt in zwei Module, zur Sensibilisierung über Vielfalt in Auswahl- und Einstellungsverfahren wurde im Herbst 2021 angeboten. Anregung war, unbewusste Assoziationen zu erkennen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz diente als Rahmen, Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und Orientierung, ihres Alters, einer Behinderung oder

ihrer kulturellen Herkunft mit einer offenen und wertschätzenden Haltung zu begegnen. Dabei stand die Auseinandersetzung mit der eigenen Perspektive und den persönlichen Glaubenssätzen im Mittelpunkt. An den beiden Modulen nahmen insgesamt 37 Mitarbeitende teil.

## **7. 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.

### **7.1 Sprechstunden**

2021 fanden keine Präsenz-Sprechstunden in Lokstedt, am Rothenbaum und den Landesfunkhäusern statt. Mit der überwiegenden Arbeit vom Homeoffice aus, konnten zahlreiche telefonische Beratungen stattfinden und je nach Bedarf auch Video-Calls.

Thematische Schwerpunkte 2021 waren die Planung von Elternzeiten und die damit verbundene Überlegung, ob eine Rückkehr in Teilzeit eine gute Möglichkeit sein kann, die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Lebensbereich, insbesondere die Aufteilung von familiären Pflichten im Homeoffice. Bei diesem Themenkomplex kamen mehr Frauen als Männer in die Beratung. Auch Wünsche nach Aufstockungen und Wechselwünschen spielten eine Rolle in den Beratungen. Bei Alleinerziehenden kamen Themen wie eine spürbare Überforderung durch Mehrbelastung zum Vorschein. Es ging zudem in mehreren Gesprächen um Wünsche nach respektvollem oder wertschätzendem Umgang miteinander. Auffallend waren deutliche Erschöpfungsanzeichen mancher Mitarbeitenden. Es zeigte sich, 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.

### **7.2 Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen**

Bei Gleichstellungsstellen wird in den Ausschreibungen auf die Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern hingewiesen. Unterrepräsentanz bedeutet, dass in dieser Berufs- und Vergütungsgruppe an allen NDR Standorten das jeweilige Geschlecht mit weniger als 30 % vertreten ist. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen, wie in der Dienstvereinbarung geregelt, nach eigenem Ermessen daran teil. 2021 konnten viele Bewerbungsverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten stattfinden.

Insgesamt wurden 188 Stellen ausgeschrieben, davon 88 Stellen als Gleichstellungsstellen. Das sind zwei Gleichstellungsstellen mehr als 2020. Bei 32 handelte es sich um Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind und 56, bei denen Männer im NDR unterrepräsentiert sind. Sieben der Frauenstellen sind im Bewerbungsverfahren weiblich besetzt worden, das sind 22 %. Im Vorjahr konnten noch 24 % mit Frauen besetzt werden. Von den 56 Männerstellen wurden acht mit Männern besetzt. Das sind 14 %. Im Vorjahr waren es noch 21 %.

Da noch bis Jahresende zwei offene Verfahren ausstanden, kann sich zwar noch eine Verschiebung ergeben. Allerdings sollte der Auftrag, den Anteil der Unterrepräsentanzen zu reduzieren, verstärkt wieder in den Fokus gerückt werden.

### **7.3 Virtuelle Studiobesuche**

Laut Dienstvereinbarung werden einmal im Jahr die Studios und Korrespondentenbüros vor Ort über die Gleichstellungsarbeit und aktuelle Themen und Veranstaltungen des Bereichs Gleichstellung und Diversity informiert. Pandemiebedingt stellten sich die Studios erneut auf die virtuelle Umsetzung der Berichte der Gleichstellungsbeauftragten ein, so dass auch via Bildschirm und

Videokonferenz ein sehr guter Austausch gewährleistet werden konnte. Wie auch im Vorjahr wurden wieder Studios zugeschaltet, was für die Mitarbeitenden vor Ort auch zu einem größeren Austausch untereinander führte. Im Anschluss konnten telefonische Beratungen oder Vertiefungsgespräche durch die Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

### **7.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen**

Die regelmäßig alle zwei Monate stattfindenden Gleichstellungsausschuss-Sitzungen wurden 2021 durchweg virtuell abgehalten. Themenschwerpunkte waren die Diversität im Programm, die Folge-Studie zur audiovisuellen Diversität und die entsprechenden Maßnahmen im NDR. Zu Gast waren Redaktionsleitungen und der Redaktionsausschuss. Zudem berichtete die Gleichstellungsbeauftragte als Vorsitzende des Ausschusses von den Führungskräfte-Seminaren zu „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ und den Workshops zu gendersgerechtem Texten.

### **7.5 Abteilung Gleichstellung und Diversity**

Die Gleichstellungsbeauftragte absolvierte 2021 ein Weiterbildungsstudium zur Diversity Managerin, um wissenschaftliche Grundlagen für die strategische und organisatorische Umsetzung von Strukturen und Handlungsfeldern zu schaffen. Die Trennung von „Managing diversity“ zur Nachteilsbeseitigung und -verhinderung und „Diversity Managing“ zur unternehmerischen Nutzung der Potenziale spielt dabei eine zentrale Rolle. Ein modernes Diversity Management im NDR zu implementieren, ist neben den bisherigen verfassungsrechtlich vorgegebenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, eine wichtige Zukunftsaufgabe.

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

Die Gleichstellungsbeauftragten waren trotz der anhaltenden Corona-Pandemie an vielen internen und externen Online-Veranstaltungen als Ausrichtende und Impulsgebende beteiligt.

### **8.1 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DW und ORF**

Die fünf Konferenzen der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurden 2021 digital abgehalten. Sie wurden vom ZDF, der Deutschen Welle und dem WDR ausgerichtet. Schwerpunkt waren die Teilnahme an der 50:50 Challenge der BBC, die Studienergebnisse zur audiovisuellen Diversität, das

Spannungsverhältnis von Gleichstellung und Diversity, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und dessen Abgrenzung sowie Synergien. Außerdem stand die Planung des digitalen Herbsttreffens 2021 beim SWR im Mittelpunkt.

## **8.2 Weltfrauentag**

Zum Weltfrauentag am 8. März richtete die Gleichstellungsbeauftragte ein Webinar für die Frauen des Senders aus, in dem es nach den anstrengenden Pandemie-Monaten um Selbstfürsorge und Achtsamkeit ging. Es nahmen mehr als 30 Frauen aus allen Landesfunkhäusern und den verschiedensten Direktionen und Berufsgruppen teil. Das Online-Format hatte den Vorteil, dass niemand anreisen musste, so dass mehr Frauen aus allen NDR Standorten teilnehmen konnten, als zu Präsenzzeiten.

## **8.3 Women in Music Days**

Auch 2021 fanden, von der Europäische Rundfunkunion EBU initiiert, zum Weltfrauentag die „Women in Music Days“, statt: eine gemeinsame Aktion, an der sich auch der NDR beteiligte.

Die Musikredaktionen aller Rundfunkanstalten suchten intensiv nach Musik von Frauen und machten eine ganze Reihe von Entdeckungen. Komponistinnen, Musikerinnen, Dirigentinnen, Autorinnen, Künstlerinnen und Expertinnen prägten auf diese Weise am Weltfrauentag viele Sendungen und Sendungsformate. Damit zeigten die öffentlich-rechtlichen Sender, dass sie durch Musikauswahl und Berichterstattung mit dazu beitragen können, dass sich bestimmte Personen durchsetzen – oder manche auch nicht.

In der programmlichen Ausgestaltung waren die Hörfunkwellen frei. Während die einen ausschließlich weibliche Stimmen ans Mikro ließen, porträtierten andere weibliche Musikstars oder ließen ausschließlich Songs von Interpretinnen spielen. Der NDR war am 8. März mit N-JOY, NDR 2, NDR Kultur und NDR Info stolzer Teil der EBU-Aktion. Die „Women in Music Days“ sollen das Bewusstsein der Gesellschaft für die Ungleichbehandlung in der Musikindustrie schärfen und durch Aufklärung zu einem Umdenken in der Branche anregen.

## **8.4 WoMenPower | Hannover Messe**

Der jährliche Karrierekongress WoMenpower im Rahmen der Hannover Messe fand am 16. April 2021 unter dem Titel „Future of Work“ hybrid statt. Von drei Bühnen aus wurden die Vorträge und Diskussionen auf eine digitale Eventplattform gestreamt und somit einem breiten Publikum zur Verfügung gestellt. Die interaktiven WoMenPower-Workshops fanden exklusiv vor Ort in der angrenzenden Location des NORD/LB Forums unter Einhaltung der aktuellen Hygienestandards mit einer begrenzten Zahl der Teilnehmerinnen statt.

Auf diese Weise konnten alle Interessierten in Zeiten der Pandemie selbst darüber entscheiden, wie sie an dem Kongress teilnehmen. Die Veranstaltung wartete mit inspirierenden Keynotes, kontrovers geführten Panels und nachdenklichen Webinaren auf. Per Chat konnten sich die Teilnehmenden thematisch einklinken, nachfragen oder digital Netzwerken.

Die NDR Gleichstellungsbeauftragte hatte als Beirätin der WoMenpower die Veranstaltung maßgeblich mit vorbereitet. Die digitale Konferenz erreichte mit 5000 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.

Der „Engineer Powerwoman Award“ für ein besonderes Engagement in MINT-Berufen ging an die promovierte Physikerin Dr. Kathrin Rüschemschmidt. Seit 2019 verantwortet sie beim Energietechnikhersteller Emerson weltweit im Bereich Machine Automation das Projektportfolio-Management für Neuproduktentwicklungen und koordiniert die Projektleiter. Als Frauenbeauftragte begeistert sie zudem Schülerinnen für das MINT-Fach Physik und setzt sich für Studentinnen und Doktorandinnen ein. Die NDR Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Jury.

### **8.5 Girls‘ und Boys‘ Day / Talenteday**

Der bundesweite Zukunftstag für Mädchen und Jungen wurde im April 2021 virtuell durchgeführt. Es nahmen mehr als 60 Jungen und Mädchen im Alter von 10 bis 15 Jahren im NDR daran teil, um bei einer von einer ehemaligen Volontärin und einem Auszubildenden moderierten Videokonferenz einen Eindruck vom Arbeitsleben im NDR zu gewinnen. Die Veranstaltung dauerte zweieinhalb Stunden. Auch der Talenteday Medien und IT für Abiturient\*innen konnte am 10. November virtuell umgesetzt werden. Der Bereich Gleichstellung und Diversity organisierte beide Veranstaltungen und zeigte die technischen Berufsgruppen und Produktionsabläufe. Beim Talenteday nahmen insgesamt etwa 100 Interessierte teil.

### **8.6 Pride-Week**

Vom 2. bis 6. August gab es im Zuge der 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 die Regenbogenflagge als ein sichtbares Zeichen für Weltoffenheit und Solidarität mit der LGBTQI-Community.

### **8.7 Herbsttreffen der Medienfrauen**

Das Herbsttreffen der Medienfrauen von ARD, ZDF, ORF, Deutschlandradio und Deutscher Welle, bei dem sich üblicherweise jährlich etwa 400 Frauen in Präsenz treffen, fand 2021 zum ersten Mal virtuell statt. Ausrichtende Rundfunkanstalt war der SWR. Thematisch ging es um die Rückkehr traditioneller Rollenverteilungen durch die Corona-Pandemie zu Lasten der Frauen. Unter dem Motto „Radikal digital. Sichtbar. Selbstbewusst. Solidarisch.“ diskutierten 450 medienschaffende Frauen in Podiumsrunden, Workshops und im Plenum aktuelle Entwicklungen und Trends in den Medien. Die Eröffnungsrede hielt die Soziologin Jutta Allmendinger zum Thema „Es reicht – Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen“.

In der Podiumsdiskussion befassten sich Wissenschaftsjournalistin Mai Thi Nguyen-Kim, Medienwissenschaftlerin Elizabeth Prommer, Unternehmerin Tijen Onaran und Jutta Allmendinger mit Gleichberechtigung und den Zusammenhängen mit Transformation und New Work.

## **9. Zusammenfassung und Ausblick**

2021 war ein weiterhin durch Corona und viele Veränderungsprozesse im NDR bewegtes Krisenjahr mit Ungewissheit, neuen Herausforderungen und zugleich vielen Chancen. Durch diverse Online-Angebote konnte den Mitarbeitenden Orientierung und stellenweise Zuversicht gegeben werden. Die zahlreichen konstruktiven Kommentare und positiven Rückmeldungen aus der Belegschaft lassen den Schluss zu, dass dies geglückt ist.

Trotz finanzieller Einschnitte und vieler Umstrukturierungen in der Belegschaft konnte die Zahl der Frauen in Führungspositionen erneut erhöht werden und hat mit 47 % fast Parität erreicht. Dies macht deutlich, wie konsequent das Ziel im NDR weiterhin verfolgt wird. Die Initiierung eines Netzwerks für Frauen in Führungspositionen war ein besonderes Highlight.

Der Anteil der Stellenbesetzungen mit Frauen und Männern im NDR auf für das jeweilige Geschlecht unterrepräsentierten Stellen ist dagegen zum ersten Mal deutlich gesunken. Hier gilt es, verstärkt daran mitzuwirken, dass mehr Frauen in technischen und IT-Berufen wieder in den Fokus rücken und mehr Männer zur Vielfalt in (noch immer) typischen Frauenberufen beitragen.

Die offen und transparent, manchmal auch kontrovers geführten Diskussionen bei Themen wie Diskriminierung, zu gendergerechter Sprache, zum Austausch über sexuelle Identitäten, sexuelle Orientierung und Alltagsrassismus machten deutlich, wie notwendig eine unaufgeregte und sensible Befassung im Arbeitsleben mit Diversitäts-Themen ist. So war auch das zunehmend gendergerechte Formulieren im Programm Anlass für Diskussionen und Stellungnahmen. Die dazu angebotenen praktischen Workshops mit Schreibübungen im NDR deckten den Bedarf in der Belegschaft und trugen zur Sensibilisierung für gendergerechte Sprache, auch ohne Genderstern, bei.

Der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist 2021 zum ersten Mal nach vielen Jahren des Anstiegs deutlich rückläufig. Langfristig wird es gesellschaftspolitisch wichtig sein, Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gerecht umzuverteilen, so dass Frauen gestärkt aus Krisen hervorgehen und ihren beruflichen Aufstieg in gewohnter Form weiterverfolgen können. Der von der Sozialwissenschaft vielerorts prognostizierte Rückfall in tradierte Rollenmuster in der Gesellschaft, verstärkt durch die Corona-Krise, kann im Arbeitsleben verstärkt durch Einbeziehung besonderer Familiensituationen aufgehalten werden. Hier spielen zum Beispiel eine kluge Disposition von Schichtdiensten, die weitere Ermöglichung von Home-Office und bei Bedarf die Teilzeit- oder Aufstockungswünsche von Mitarbeitenden eine wesentliche Rolle.

Eine partnerschaftliche Aufteilung in der Care-Arbeit zu fördern und die Selbstfürsorge von pflegenden und erziehenden Mitarbeitenden zu forcieren, zugleich strukturelle Nachteile zu verhindern und Gesprächsangebote zu vielfältigen Diversitätsthemen zu bieten, wird 2022 in vielen Seminar- Workshop- und Netzwerk- Angeboten aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity im Fokus stehen.



Die Berücksichtigung aller Diversitäts-Dimensionen wird dabei zur Förderung eines Bewusstseins- und Kulturwandels und eines partnerschaftlichen und wertschätzenden Miteinanders einen wertvollen Beitrag leisten.

Nicole Schmutte / Gleichstellungsbeauftragte und Diversity Managerin