

**Informationsvorlage**

**zur 687. Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 3. Mai 2023  
Punkt 8 der Tagesordnung**

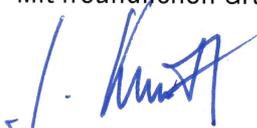
**Gleichstellungsbericht 2023**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage überreiche ich Ihnen den Gleichstellungsbericht 2023 mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

  
Joachim Knuth

**Anlage**

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Frauen- und Männeranteil .....</b>	<b>4</b>
2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen .....	5
2.2 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen .....	6
2.3 Gleichstellungsstellen .....	7
2.4 Jobrotation und Hospitation .....	7
2.5 Frauen- und Männeranteile .....	8
2.5.1 Redakteur*innen .....	8
2.5.2 Korrespondent*innen .....	8
2.5.3 Frauen- und Männeranteil bei den Meinungen der „tagesthemen“ .....	8
2.5.4 Frauen- und Männeranteil in produktionstechnischen Berufen.....	8
2.5.5 Frauen und Männer in den Ensembles .....	9
2.5.6 Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat .....	9
2.5.7 Altersstruktur .....	10
<b>3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....</b>	<b>10</b>
3.1 Teilzeit .....	10
3.2 Elternzeit.....	10
3.3 Pflegezeit .....	11
3.4 Kooperation mit benefit@work .....	11
3.5 Eltern-Kind-Büros .....	12
<b>4. Hybride Arbeit und Telearbeit.....</b>	<b>12</b>
4.1 Hybride Arbeit.....	12
4.2 Telearbeit.....	13
<b>5. Schwerpunktthemen 2023 .....</b>	<b>13</b>
5.1 50:50 Challenge für mehr Frauen im Programm.....	13
5.1.1 Expert*innendatenbank.....	14
5.2 Orange Day – Internationaler Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen .....	14
5.3 Mitglied im Kulturkreis und Kompetenzteam „Generationenmiteinander“ .....	15
<b>6. Gleichstellungs- und Diversity-Seminare.....</b>	<b>15</b>
6.1 „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“.....	15
6.2 Seminare zur Antidiskriminierung.....	16
<b>7. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>16</b>
7.1 Sprechstunden .....	17
7.2 Bewerbungsgespräche.....	17
7.3 Besuche in den Regionalstudios .....	17
7.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen .....	17
<b>8. Veranstaltungen zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen.....</b>	<b>18</b>
8.1 NDR Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten .....	18
8.1.1 Weltfrauentag .....	18
8.1.2 Internationaler Männertag.....	18
8.2 ARD Veranstaltungen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.....	18
8.2.1 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten .....	19
8.2.2 Herbsttreffen der Medienfrauen .....	19
8.2.3 ARD Board Diversität.....	20

<b>8.3</b>	<b>Externe Veranstaltungen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.....</b>	<b>20</b>
8.3.1	WoMenPower   Hannover Messe .....	20
8.3.2	Changemaker 50Plus – Konferenz zum Generationenmanagement .....	21
<b>9.</b>	<b>Netzwerke zu Gleichstellung und Diversität.....</b>	<b>21</b>
9.1	„Breaky-Networking“ Netzwerk für Frauen in Führungspositionen .....	21
9.2	„Tafelrunde“ für Frauen.....	22
9.3	„queer im NDR“ für queere Menschen und ihre Verbündeten.....	22
9.4	„Hamburger Diversity-Netzwerk“ .....	22
<b>10.</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>22</b>

## 1. Einleitung

2024 stellt das Statistische Bundesamt fest, dass geschlechtsspezifische Rollenbilder bewirken, dass sich vorwiegend Frauen den Herausforderungen einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen und sich um die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen kümmern und damit den Großteil der unbezahlten familiären Care Arbeit übernehmen. Die Folgen sind geringere Arbeitsmarkteteiligung, Erwerbsunterbrechungen und geringere Verdienstmöglichkeiten. Die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland ist also noch immer sehr unterschiedlich. Eine möglichst gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Gleichzeitig sollten Unternehmen ein Umfeld schaffen, in dem Eltern flexible Arbeitszeitmodelle, neuen Arbeitsformen und zugleich Aufstiegschancen behalten. So stand zum Weltfrauentag 2024 auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben im Mittelpunkt vieler Veranstaltungen, auch im NDR. Eine von der NDR Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit den Kolleginnen vom WDR und hr ausgerichtete Veranstaltung mit mehr als 300 Teilnehmerinnen und einigen männlichen Teilnehmern zeigte, dass auch im NDR Frauen den größten Anteil an Teilzeitarbeit haben, länger in Elternzeit sind und sich deutlich mehr Stunden als ihre männlichen Kollegen um die Sorgearbeit von Kindern oder zu pflegenden Eltern kümmern. Empowerment-Seminare können dazu beitragen, tradierte Rollenmuster und oft unbewusste Zuschreibungen aufzubrechen, Netzwerk-Gruppen, flexible Arbeitszeiten und -orte können Frauen unterstützen, ihre Erwerbs- und Einkommenssituation im NDR zu verbessern. Das Angebot flexibler Voll- und Teilzeit sowie die Hinweise in Stellenausschreibungen, hybrid arbeiten zu können, sind wichtige Meilensteine auf dem Weg einer gleichberechtigten Teilhabe.

Der Gleichstellungsbericht 2023 gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten, personellen Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr und zeigt relevante Maßnahmen und Initiativen auf, die zur Förderung der Gleichstellung von Frauen mit Männern im NDR beitragen, sowohl fürs Programm als auch für die Belegschaft. Dabei werden die Mitarbeitenden des NDR einschließlich ARD-aktuell, ARD-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD sowie Ensembles statistisch berücksichtigt. Diese festgestellten Mitarbeitenden können ebenso wie die freien Mitarbeitenden die Beratungen der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch nehmen.

## 2. Frauen- und Männeranteil

Die Verteilung der NDR Beschäftigten zum 31.12.2023 auf die Geschlechter ist – wie in den Vorjahren auch – nahezu ausgeglichen: Von den 3.968 Festangestellten im NDR und den verantworteten ARD Gemeinschaftseinrichtungen waren 49,9 % weiblich (1.982 Mitarbeiterinnen) und 50,1 % männlich (absolut 1.968 Mitarbeiter). Damit gibt es zum ersten Mal seit Erfassung im Gleichstellungsbericht eine Parität der Geschlechter im NDR. Und zum ersten Mal in der Geschichte gibt es insgesamt mehr Frauen als Männer im NDR inklusive GSEA. Die meisten festgestellten Mitarbeitenden mit 39 % sind in der Produktionsdirektion vertreten, gefolgt von der Programmdirektion GB 1 mit 18 % und der Verwaltungsdirektion mit 13 %.

1.130 Frauen sind in den unteren Vergütungsgruppen 5 bis 13 vertreten. Das ist ein Anteil von 57 % aller Frauen im NDR. 746 Männer in den Vergütungsgruppen 5 bis 13 machen einen Anteil von 37 % aller Männer im NDR aus.

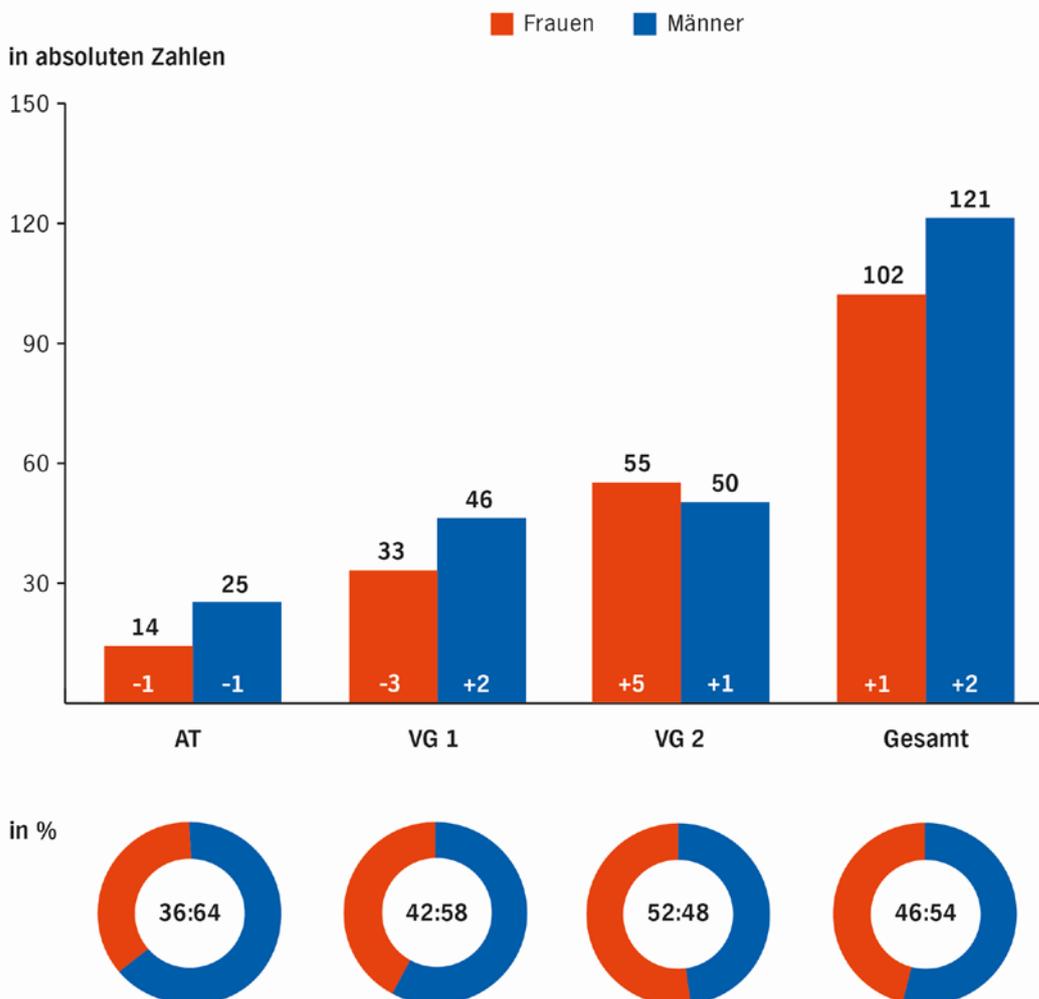
Bei den freien Mitarbeitenden stieg der Frauenanteil 2023 auf 53 %. Als freie Mitarbeitende mit kleinem und großen Rahmenvertrag waren insgesamt 1.213 Personen beschäftigt, das sind mit 73 Personen deutlich mehr als im Vorjahr. Mit einem großen Rahmenvertrag arbeiteten 596 Frauen, 54 mehr als ein Jahr zuvor. Mit einem kleinen Rahmenvertrag 49, drei weniger als im Vorjahr.

## **2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen**

2023 gab es insgesamt 223 Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung im NDR, einschließlich ARD-aktuell und KEF-Büro der ARD. Das sind insgesamt drei Führungskräfte mehr als im Vorjahr, zwei Männer und eine Frau. Im Vergleich zu 2021 sind es fünf Frauen in Führungsposition weniger. Nach 2022 konnte auch 2023 kein weiterer Anstieg von Frauen in Führungspositionen, wie in den Jahren zuvor, erreicht werden. Im außertariflichen Bereich ist eine Frau weniger, in der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe sind es drei Frauen weniger als im Vorjahr. Allerdings sind in der untersten Führungsebene (VG 2) fünf Frauen mehr in Führung gekommen. Für den Gesamt-Anteil von Frauen in Führungspositionen bedeutet das gegenüber dem Vorjahr ein gleichbleibender Wert von 46 %.

Für den Rückgang der insgesamt vier weiblichen Führungskräfte in AT und VG 1 sind folgende Gründe ausschlaggebend: Der Wechsel an der Spitze des Landesfunkhauses Hamburg von einer Direktorin zu einem Direktor, im Geschäftsbereich 1 wurden zwei bislang mit Frauen besetzte Positionen mit männlichen Kollegen besetzt (Auslandskorrespondenz London und Aktuelles), im Landesfunkhaus Schleswig-Holstein haben zwei Frauen ihre Führungspositionen abgegeben (im Bereich der Chefredaktion sowie Politik und Investigation) und im Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern wurde eine Höhergruppierung in die VG 1 weiblich besetzt.

## Führungspositionen 2023



Der NDR hat es sich seit Jahren zum Ziel gesetzt, nachhaltig auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, insbesondere in Führungspositionen. Um dieses Ziel bei jedem Besetzungsverfahren im Blick zu behalten, ist die Gleichstellungsbeauftragte bei Auswahlgesprächen für Führungspositionen auch im außertariflichen Bereich dabei. Um Frauen in Leitungsfunktionen untereinander besser zu vernetzen und Potentialträgerinnen zu vernetzen, kann im NDR vier Mal jährlich ein Frauen-Führungsnetzwerk besucht werden.

### 2.2 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen

Bei den leitenden Tätigkeiten im NDR ist der Frauenanteil von 40 % auf 30 % gesunken. Der Männeranteil in der Geschäftsleitung (Intendant, stellvertretende Intendantin, Direktorinnen und Direktoren) ist auf 70 % angestiegen. Grund ist die Besetzung eines zuvor weiblich besetzten Direktoriumspostens mit einem Mann.

Bei den programmspezifischen Tätigkeiten in Leitungsfunktion ist der Männeranteil mit 56 % gleichgeblieben wie im Vorjahr. Auch bei den produktionsspezifischen Tätigkeiten in Leitungsfunktion ist der Anteil gleichgeblieben und liegt wie im Vorjahr bei 70 % Männeranteil und 30 % Frauenanteil. Bei den verwaltungsspezifischen Tätigkeiten in Leitungsfunktion gibt es einen Mann mehr (12) und zwei Frauen weniger (25). Der Männeranteil stieg auf 32 %. Bei den Klangkörpern überwiegt wie im Vorjahr der Männeranteil mit 60 % (133 Männer und 87 Frauen).

Insgesamt wurden 523 Mitarbeitende nach AT, VG1 und VG2 vergütet. Nicht alle von ihnen sind zugleich auch Führungskräfte, weil sie nicht mit disziplinarischer Personal- und Budgetverantwortung betraut sind (siehe Kapitel 2.1).

Die Zahl der insgesamt weiblich besetzten außertariflichen Positionen (AT) ist im NDR gegenüber dem Vorjahr mit 15 um zwei gesunken. Der Anteil von Frauen mit AT-Vergütung liegt damit bei 36 %. Im Vorjahr waren es noch 39 %. Eine der 15 Frauen hat keine Personal- und Budgetverantwortung.

Von den 124 nach VG 1 vergüteten Mitarbeitenden sind 52 Frauen, eine weniger als im Vorjahr. Der Frauenanteil lag damit bei 42 %. In der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe VG 2 ist die Anzahl aller Mitarbeitenden um 14 gestiegen und liegt bei 357, davon sind 161 Frauen (+10) und 196 Männer (+4). Der Anteil Frauen in der VG 2 beträgt damit 45 %.

### **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. Dies ist in der Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von 2012 so geregelt. Zu Bewerbungsgesprächen von Stellen mit einer Unterrepräsentanz werden die Gleichstellungsbeauftragten von den jeweiligen Fachbereichen eingeladen. 2023 waren insgesamt 154 Gleichstellungsstellen ausgeschrieben. Das waren 63 Gleichstellungsstellen mehr als im Vorjahr. 68 Stellen waren in Berufsgruppen ausgeschrieben, in denen es weniger als 30 % Frauen gibt. Das waren 20 Stellen mehr als ein Jahr zuvor. Auch mit den 86 Männerstellen waren es deutlich mehr Ausschreibungen als in den Vorjahren. Viele Bewerbungsverfahren verliefen über mehr als zwei Tage.

Neun der 68 Frauenstellen wurden mit Frauen besetzt. Das sind 13 % (im Vorjahr waren es 30 %). Von den 86 Männerstellen wurden 14,5 mit Männern besetzt, vorrangig im Assistenzbereich. Das sind 17 % (im Vorjahr 16 %). Der geringe Anteil an tatsächlich am Ende weiblich oder männlich besetzten Stellen liegt zum einen daran, dass sich weniger oder gar keine Frauen bzw. Männer strukturell bedingt auf Stellen mit Berufsgruppen beworben haben, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist, zum anderen daran, dass Frauen zum Beispiel in den Assistenzberufen bzw. Männer in den technischen Berufsgruppen besser als das unterrepräsentierte Geschlecht qualifiziert waren.

### **2.4 Jobrotation und Hospitation**

2023 wurde das Angebot einer dreiwöchigen Jobrotation 2.0 von zwei Mitarbeitenden genutzt. Im Vorjahr waren es fünf Personen mehr. An einer internen Hospitation hatten 10 Mitarbeitende

Interesse und nahmen das Angebot wahr. Eine Differenzierung nach Geschlecht liegt nicht vor. Eine Hospitation kann im NDR als Weiterbildung beantragt werden. In diesem Rahmen haben Mitarbeitende die Chance, in einer anderen Abteilung mitzuarbeiten und sich weiter zu qualifizieren.

## **2.5 Frauen- und Männeranteile**

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

Die größte Berufsgruppe im NDR bilden laut Belegschaftsstatistik nach wie vor die Redakteurinnen und Redakteure. 2023 gab es sieben Programmbereichsleiterinnen, die außertariflich vergütet werden (14 Männer). Das ist ein Frauenanteil von 33 %, so hoch wie im Vorjahr. In der VG 1 mit Leitungsfunktion sind 24 festangestellte Redakteurinnen. Das sind vier weniger als im Vorjahr. Der Frauenanteil sank von 46 % auf 40 %. Als Redakteurin in der VG 1 ohne Leitungsfunktion war es mit 13 Frauen eine mehr als im Vorjahr. Der Anteil stieg auf 39 %. In der VG 2 mit Leitungsfunktion stieg die Anzahl um drei Frauen auf 28 und damit auf einen Anteil von 53 % statt 48 % im Vorjahr. Bei den Redakteurinnen ohne Leitungsfunktion in der VG 2 sank deren Zahl gegenüber dem Vorjahr um eine auf 83, der Anteil von 43 % blieb konstant.

### **2.5.2 Korrespondent\*innen**

2023 hatte der NDR in der ARD 26 Korrespondent\*innenplätze im Ausland und im ARD-Hauptstadtstudio, auf die insgesamt 28 Kolleg\*innen entsandt wurden. Aus den ARD-Studios in Tokio, Peking, Singapur, Delhi, Stockholm, Brüssel, London, Washington und New York berichteten 2023 zwölf Frauen und acht Männer. Ins ARD-Hauptstadtstudio hat der NDR 2023 vier Frauen und vier Männer entsandt.

### **2.5.3 Frauen- und Männeranteil bei den Meinungen der „tagesthemen“**

Von den 205 Meinungen (ehemals Kommentare) in den „tagesthemen“ wurden 46 % von Frauen gesprochen (zum Vergleich: 2022 lag der Frauenanteil ARD-weit bei 44 %). 35-mal kam die „tagesthemen“- Meinung vom Norddeutschen Rundfunk. 27-mal wurde diese von Männern gesprochen, achtmal von Frauen. Der Anteil der NDR Kommentatorinnen lag damit im Jahr 2023 bei knapp 23 % der Meinungen (Vorjahr: knapp über 41 %).

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

Die Zahl der Frauen in den produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen ist im NDR auch 2023 deutlich geringer als in den programm- und verwaltungsspezifischen Berufsgruppen. Das hat vor allem strukturelle Gründe, da weniger Frauen beruflich einen technischen oder ingenieurwissenschaftlichen Weg einschlagen.

Gleichzeitig gibt es eine Frau als Hauptabteilungsleiterin und weiblich besetzte Abteilungsleitungen. Auch konnten 2023 zwei neue Doppelspitzen mit jeweils einem Mann und einer Frau etabliert werden. Die Besetzungen in der Außenübertragung und im Kamerabereich des Landesfunkhauses Schleswig-Holstein wurden eng von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Jobtandems in Führung sind ein guter Weg, um Frauen für Führungspositionen zu bringen und sollten weiter bei Stellenbesetzungen in Leitungsfunktionen mitgedacht werden.

Unterrepräsentanzen, also weniger als 30 % gibt es vor allem in folgenden Berufsgruppen: Bei den Ersten Kamerafrauen gibt es keine Frau, bei den Gehobene Kamerafrauen liegt mit sieben Frauen der Anteil bei 23 %. Auch bei den Kamerafrauen in der VG 6 liegt der Anteil mit 19 Frauen nur bei 28 %. Eine Erste Grafikdesignerin VG 3 gibt es im NDR nicht. Bei den Gehobenen Grafikdesignerinnen liegt der Anteil bei 20 %, das sind zwei Frauen neben 13 Männern. Bei den Ersten Cutterinnen gibt es eine Frau (25 %). Die Veranstaltungstechnikerinnen machen einen Anteil von 14 % aus. Unter den Betriebsingenieur\*innen und Ingenieur\*innen blieb der Frauen-Anteil bei 16 %, wie im Vorjahr. Die Gehobenen Produktionsingenieurinnen VG 4 sind mit 18 Frauen ebenfalls unter den 30 % Marke und üben ihre Arbeit neben 91 Männern aus. Auch die Produktionsingenieurinnen in der VG 5 sind mit 13 Frauen zu 19 % vertreten. Erste Technikerinnen gibt es zwei (25 %). Werden Stellen in diesen Berufsgruppen ausgeschrieben sind es Gleichstellungsstellen, bei denen Frauen besonders willkommen sind.

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

Der Anteil von Frauen in den Ensembles hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht auffallend verändert. Während der Chor (58 % Frauen) und die Radiophilharmonie (43 % Frauen) einen hohen bis relativ hohen weiblichen Anteil haben, das Sinfonieorchester mit 38 % Frauenanteil im Mittelfeld liegt, ist der Anteil bei der Big Band mit nur 6 % Musikerinnen wie im Vorjahr sehr gering.

Begründet wird dies, dass es in den vergangenen Jahren nur sehr wenige Bewerbungen von Musikerinnen auf vakante Stellen gab. Gleichzeitig tragen die Bemühungen, mehr Frauen für die Big Band zu gewinnen, noch immer keine Früchte. 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. Das auffällige Ungleichgewicht bei der Anzahl der Musikerinnen und Musiker in der Big Band sollte langfristig verbessert werden und eine priorisierte Aufgabe der Verantwortlichen bleiben. Mit der britischen Komponistin und Dirigentin Niki Iles konnte allerdings erstmals eine Jazzmusikerin als Artist in Residence für die NDR Bigband verpflichtet werden. Auf Anhieb gelang mit ihr die Produktion eines preisgekrönten Albums verbunden mit Live-Auftritten in der Elbphilharmonie und in Hannover, sowie einem erfolgreichen Gastspiel beim London Jazz Festival.

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

Der Rundfunkrat des NDR setzt sich (Stand 31.12.2023) 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 zum Stichtag 31.12.2023 ein Mann. Ihm zur Seite stehen drei Stellvertretungen (davon zwei Frauen und ein Mann). Ordentliche Mitglieder im Programmausschuss sind 19 Frauen und 10 Männer. Der NDR-Staatsvertrag enthält in § 18 Ziffer 2 Vorgaben, die eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicherstellen. Dies ist damit gewährleistet.

Im Verwaltungsrat des NDR herrscht Parität. Von den 12 Verwaltungsrätinnen und -räten sind sechs Männer und sechs Frauen. Den Vorsitz hatte zum Stichtag 31.12.2023 ein Mann inne.

### **2.5.7 Altersstruktur**

Bei den festangestellten Mitarbeitenden im NDR einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD betrug das Durchschnittsalter 2023 insgesamt 49 Jahre. Die Männer waren im Schnitt 50 Jahre, die Frauen 48 Jahre alt.

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

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Dauerbrenner für berufstätige Eltern. Auch im NDR beschäftigen sich werdende Eltern und pflegende Mitarbeitende mit der Frage, wie eine gute und zufriedenstellende Entlastung bei Sorgearbeit gelingen kann. Modelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Homeoffice und Telearbeit und ein gutes Beratungsangebot tragen dazu bei, dass dies besser gelingen kann. Das Angebot flexibler Voll- und Teilzeit sowie die Hinweise in Stellenausschreibungen, hybrid arbeiten zu können, zeichnen den NDR als modernen Arbeitgeber aus.

### **3.1 Teilzeit**

Insgesamt waren 1.074 Festangestellte, inklusive ARD-aktuell, KEF-Büro und ARD-TV-Leitungsbüro, dauerhaft oder befristet in Teilzeit tätig. Das sind 13 Personen mehr als im Vorjahr. Die Anzahl der Frauen in Teilzeit ist erneut deutlich angestiegen. Es sind 28 Frauen mehr in Teilzeit als ein Jahr zuvor. Die Gesamtzahl liegt nun bei 814 Frauen, die dauerhaft oder befristet, mit weniger als 100 % der wöchentlichen Arbeitszeit im NDR tätig sind. Bei den Männern ist die Anzahl erneut um 15 gesunken. Insgesamt sind es 260 Männer in Teilzeit.

Das bedeutet von allen festangestellten Frauen sind 41 % nicht in Vollzeit arbeitend. Bei den Männern arbeiten 13 % nicht in Vollzeit. Auch wenn es gute Gründe dafür gibt, in Teilzeit zu arbeiten, zeigt es aus dem Beratungsalltag auch: Frauen gehen häufiger und länger in Elternzeit, lehnen öfter Führungspositionen aufgrund der familiären Verpflichtungen ab oder finden die Bedingungen, die sie sich dafür wünschen würden, noch nicht vor. Damit Frauen durch eine dauerhafte Teilzeitarbeit nicht auch auf eine geringere Rente zusteuern, werden sie durch Seminar- und Beratungsangebote im NDR auf die Möglichkeiten zu einer Aufstockung, zu Bewerbungen und zu Jobrotationen und Hospitationen hingewiesen und bei Vereinbarkeitsthemen unterstützt. Aus der Beratungspraxis zeigt sich, dass Frauen, die von Unterstützungsmöglichkeiten erfahren, eher offen sind, sich auf eine Stelle in Vollzeit zu bewerben. Auch der Austausch mit Kolleginnen in ähnlichen Situationen, die Aufstockungswünsche haben, sind dabei hilfreich. Netzwerkgruppen im NDR leisten hier einen wertvollen Beitrag und sind von unschätzbarem Wert.

### **3.2 Elternzeit**

Im Jahr 2023 waren insgesamt 136 Mitarbeitende in Elternzeit, das sind 23 Personen im Vergleich zum Vorjahr weniger. Mit 83 Frauen und 53 Männern waren es 25 Frauen weniger und zwei Männer mehr als im Vorjahr. Insgesamt waren von den Mitarbeitenden in Elternzeit mehr als 38 % Väter, was eine leichte Steigerung im Vergleich zu dem Vorjahr bedeutet. Mit 62 % Frauen in Elternzeit ist dies immer noch überdurchschnittlich hoch. Während der Elternzeit haben fünf Männer und 20 Frauen, 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 (50) haben bis zu 92 Tage Elternzeit genommen. Länger als ein Jahr haben ein Vater und 37 Mütter Elternzeit genommen. Hier zeigt sich, dass Care-Arbeit über die sogenannten Vätermomente hinaus noch immer stärker Frauen betrifft. Positiver Trend ist, dass Väter im NDR in der Mehrheit einen Monat mehr als die üblichen beiden Vätermomente genommen haben und dass eine Mehrheit der Mütter schon nach weniger als einem Jahr wieder zum NDR aktiv zurückkehrt. Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen im NDR, wie befristete Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit Eltern-Kind-Büros oder mit benefit@work einen Familienservice in Anspruch nehmen zu können, sind Gründe dafür, wie die Gleichstellungsbeauftragten in ihren Beratungen auch 2023 erlebt haben. Ein gutes Onboarding nach dem Wiedereinstieg und ein Entgegenkommen der Vorgesetzten bezüglich Homeoffice-Tätigkeit, wenn der Wunsch der Eltern dafür besteht, ist eine gute Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und trägt zum Aufbrechen traditioneller Rollen bei.

### **3.3 Pflegezeit**

Eine kurzfristige, unbezahlte Pflegeauszeit haben 2023 fünf Frauen (wie im Vorjahr auch) in Anspruch genommen, zudem auch ein Mann. Insgesamt konnten die sechs Mitarbeitenden sich zwischen einem und 28 Kalendertagen unbezahlt freigestellt um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern. Dem NDR ist es ein Anliegen, Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, zu unterstützen. Dies gelingt zum Beispiel auch durch die umfangreichen Beratungsangebote und Vermittlungsangebote des Kooperationspartners benefit@work. 2024 wird es auch einen Pflegezirkel von benefit@work für die NDR Mitarbeitenden geben. Sich auch als pflegende Angehörige mit Kolleg\*innen vernetzen zu können, die in ähnlichen Situationen sind, ist im Berufsalltag hilfreich.

### **3.4 Kooperation mit benefit@work**

2023 wurden von benefit@work bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebensberatung, von Januar bis Dezember insgesamt 117 Beratungs- und Vermittlungsleistungen durchgeführt. Das sind 46 Fälle mehr als im Vorjahr. Dies geht aus dem Report hervor, den benefit@work jährlich dem NDR zum Jahresende vorlegt. Insgesamt nutzten drei Prozent aller Nutzungsberechtigten den Service rund um Kinderbetreuung, Pflege und Lebensberatung.

45 Personen ließen sich zum Thema Pflege beraten bzw. nahmen Vermittlungsdienste in Anspruch. Das sind 31 Personen mehr als im Vorjahr, die Informations- und Unterstützungsbedarf hatten. 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. Die Beratung rund ums Thema Kinderbetreuung nahmen 43 Personen in Anspruch, zwölf mehr als 2022. Bei der Lebensberatung stieg die Nachfrage ebenfalls deutlich an. 29 Mitarbeitende nahmen das Rund-um-die-Uhr-Angebot an, sich in schwierigen persönlichen Situationen professionell beraten zu lassen. Das sind elf Menschen mehr als im Vorjahr.

Mit 54 % überwiegt der Anteil der Frauen, die sich an benefit@work wenden. Der Anteil der Männer hat allerdings mit 46 % erneut zugenommen. Die meisten der 117 Anfragen kamen per Telefon (71), 32 Personen wählten die Kommunikation per Mail und 14 Mitarbeitende wählten das Online-Portal.

Die meisten Vermittlungsfälle zum Modul Kinder gab es für Haushaltshilfen, Babysitter und Beratungen zum Elternwerden. Die Vermittlung von Betreuungseinrichtungen war im Vergleich zu den Vorjahren kein großes Thema mehr. Drei Mitarbeitende konnten eine Notfallbetreuung über benefit@work arrangiert bekommen und so ihrer Arbeit im NDR weiter nachgehen, weil sie das Kind gut versorgt wussten. Beim Pflegemodul ging es in 15 Fällen um Beratung und Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Zehn Personen fragten nach stationärer Pflege für ihre Angehörigen und acht ließen sich rechtlich und finanziell beraten. Auch die Vermittlung von Tageseinrichtungen und Unterstützung beim Umgang mit der letzten Lebensphase standen für die Mitarbeitenden im Fokus. Beim Modul Lebensberatung waren weniger berufliche Konflikte Anlass für die Kontaktaufnahme, als vielmehr persönliche Sorgen und Ängste. Auffällig waren neun Anfragen aus der Belegschaft zur Vermittlung eines Therapieplatzes. Nach Rücksprache mit dem Kooperationspartner benefit@work wirken sich globale Krisen- und Kriegszeiten in besonderem Maße auf die psychosoziale Gesundheit aus. Insofern sind Hilfs-Angebote an Mitarbeitende, die sich tagtäglich auch programmlich besonders mit Kriegs-Bildern und -geschehnissen auseinandersetzen müssen, von elementarem Wert.

157 Mitarbeitende nutzten die virtuellen Veranstaltungen von benefit@work. Diese sind in enger Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen angepasst. Die monatlichen Angebote werden auf der Plattform der Mitarbeitenden, auf NDRinside, veröffentlicht. In Sprechstunden und Besuchen in den Regionalstudios konnten die Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich darauf aufmerksam machen. So gab es auch 2023 viele Teilnahmen aus den Landesfunkhäusern.

### **3.5 Eltern-Kind-Büros**

Die fünf Eltern-Kind-Büros im NDR wurden durch die Möglichkeit, ein Homeoffice bei familiären Engpässen zu nutzen, nicht stärker als in den Vorjahren genutzt. In Hamburg haben die beiden Eltern-Kind-Büros vier Mitarbeitende in Anspruch genommen. In Rostock konnte das Büro einmal genutzt werden, in Hannover wurde es einmal zur Sprechstunde mit Kind genutzt und im Studio Heide gab es 2023 keinen Bedarf. Die Notbetreuung von Kindern durch eine pädagogische Fachkraft über benefit@work wurde von drei Mitarbeitenden in Anspruch genommen und ermöglichte ihnen, trotz eines privaten Betreuungseinganges, der Arbeit unvermindert weiter nachzugehen. Am Standort Hamburg Lokstedt zog 2023 das Eltern-Kind-Büro in die unmittelbare Nähe zum Büro der Gleichstellungsbeauftragten und kann dort auch während einer Sprechstunde für Eltern mit Kind genutzt werden.

## **4. Hybride Arbeit und Telearbeit**

Im NDR gibt es einen 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, werden den Beschäftigten Gestaltungsmöglichkeiten an die Hand gegeben, 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 arbeiten

können. Gleichzeitig bleibt dies in vielen produktionstechnischen Berufen sowie zeit- und ortsgebundenen Tätigkeiten weiter eine Herausforderung.

## **4.2 Telearbeit**

Für bis zu 60 Festangestellte gibt es die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Auf Antrag können Mitarbeitende sich zuhause einen zusätzlichen Arbeitsplatz einrichten lassen, der den Richtlinien der Arbeitsstättenverordnung entspricht. 2023 nutzten dieses Angebot deutlich mehr als in den Vorjahren. Von den 41 Personen (+14) waren 35 Frauen, neun mehr als im Vorjahr, und sechs Männer, fünf mehr als 2022.

## **5. Schwerpunktthemen 2023**

Neben den umfangreichen Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gab es auch 2023 wieder besondere Themenfelder, an denen sich die Gleichstellungsbeauftragten über ihre tägliche Arbeit hinaus engagierten.

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

Das 50:50-Projekt 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 und Interviewpartnerinnen.

Nach den Erfolgen der BBC mit der 50:50 Challenge wurde im Frühjahr 2022 durch die Gleichstellungsbeauftragte als Projektleitung der Start der Challenge auch im NDR umgesetzt. Es gab Infoveranstaltungen in den Redaktionen, erste Pilotteams wurden koordiniert und gemeinsam mit den Teams ein grafisches Eingabetool zur Erfassung der Zahlen entwickelt. Im Frühjahr 2023 lag das Ergebnis bereits bei einem Anteil von 45 % Frauen insgesamt (also z.B. Moderatorinnen, Sprecherinnen, Protagonistinnen, Expertinnen) bei allen teilnehmenden 15 Redaktionen, die sich für den Piloten freiwillig gemeldet hatten.

Nach jeder Sendung, die an der Challenge teilnahm, wurden mittels eines automatisierten Tools die Anzahl der Expertinnen und Experten oder bei den Dokus die Zahl der Protagonistinnen und Protagonisten erfasst, die in der Sendung oder Doku vorkamen. Ziel ist es, dauerhaft ein ausgeglichenes Verhältnis (50:50) von Frauen und Männern auf dem Bildschirm und hinter den Mikrofonen zu erreichen. Das sich „Bewusst-Werden“ steht dabei im Vordergrund und folgt damit dem Beispiel der BBC.

Folgende 15 Redaktionen stellten sich 2023 dem internen Wettbewerb: NDR2spezial, NDR2update, Crossmediale Redezeit, Sportclub, NDRInfo Wirtschaft, Hamburg Journal, NDR 90,3 Kulturjournal, Hallo Niedersachsen, Hannover Fenster, Markt, NDR 1 Radio MV Kunstkatzen, LFH Niedersachsen Kulturspiegel, „Dürfen die das?“, arte 42.

Ende Dezember 2023 lag der Anteil allein bei den Expertinnen in den teilnehmenden Sendungen bei 46 %. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um vier Prozentpunkte. 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 anderen Redaktionen weiterempfohlen, verstärkt gesucht oder gezielter angesprochen werden. So erreicht das Thema Ausgeglichenheit von Geschlechtern im Programm eine selbstverständliche und alltägliche Befassung im Redaktionsalltag.

Potenziell könnten alle der für die Challenge infrage kommenden Sendungen (keine Shows, keine Tierdokus etc.) sich daran beteiligen. Nach einer Zählung des Portfolio Managements 2023 kämen rein theoretisch etwa 85 Sendungen für die 50:50 Challenge infrage. Die 15 bislang teilnehmenden Sendungen machen einen Anteil von 18 % aus. Für den Einstieg in die Challenge ist dies laut BBC ein guter Wert. Nach dem Erfolg bereits ein Jahr nach Beginn der offiziellen Challenge, ist es allerdings wünschenswert, dass sich weitere Sendungen und Redaktionen im Verlauf des Jahres 2024 an der Challenge beteiligen. Auf diese Weise können weitere NDR Sendungen insbesondere den Anteil von Expertinnen stärker in den Fokus nehmen und darauf hinwirken, diesen zu erhöhen.

### **5.1.1 Expert\*innendatenbank**

Die NDR Expert\*innendatenbank konnte im Laufe des Jahres 2023 insbesondere um mehr weibliche Expertinnen erweitert werden. Insgesamt waren bis Ende des Jahres 6.057 Männer und 3.009 Frauen, sowie drei Personen, die sich als divers einordnen, als Expert\*innen gelistet. Damit liegt der Frauenanteil nach anfänglichen 20 % nun bereits bei 33 %. Alle Redaktionen sind aufgerufen, wenn sie zu einem bestimmten Wissensgebiet oder zur aktuellen politischen Lage Frauen als Expertinnen in der Sendung hatten, deren Kontaktdaten in der Datenbank zu hinterlegen. So können andere Redaktionen auf diese weibliche Expertise ebenfalls zurückgreifen.

Viele dieser in der Datenbank aufgeführten Expertinnen konnten in Podcasts und Talkshows bereits ihren Beitrag leisten und so für mehr weibliche Expertise im Programm sorgen. Bei der Teilnahme an der 50:50 Challenge im NDR ist die Datenbank eine wertvolle Hilfe und wird sich aller Voraussicht nach auch dadurch weiter mit bislang noch nicht bekannten Expertinnen füllen.

## **5.2 Orange Day – Internationaler Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen**

Vor dem Hintergrund, dass in Deutschland mehr als 12 Millionen Frauen, das heißt jede dritte Frau, mindestens einmal in ihrem Leben von physischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen ist, haben auch die NDR Frauen sich stark gegen jedwede Form von Gewalt ausgesprochen und diverse Aktionen zum Orange Day initiiert. Vom 25. November an bis zum 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte, gab es viele interne Aktionen. Die Gleichstellungsbeauftragte zimmerte eine Holzbank und strich diese mit engagierten Frauen aus dem Gleichstellungsausschuss und dem Herbsttreffen der Medienfrauen orangefarben an, als einem sichtbaren Zeichen, wie es die UN Women vorschlugen. Da mehr als die Hälfte aller Frauen im Dunkeln bestimmte Orte meidet und sich unsicher fühlt, wurde die Nummer des Hilfef Telefons bei Gewalt an allen NDR Standorten sichtbar verteilt, die Bank damit beklebt und Poster der Hotline aufgehängt. Zudem wurden alle Redaktionen in einem Rundschreiben ermuntert, verstärkt Berichterstattung zum Themenfeld zu leisten. So gab es mehrere Berichte aus den Programmbereichen und Landesfunkhäusern, zum Beispiel vom Weltspiegel, NDR Info und der ARD Infonacht.

Intern organisierte die Gleichstellungsbeauftragte unter dem Hashtag #16 zwei Veranstaltungen zur Sensibilisierung für die NDR Mitarbeitenden. Zum einen gab es einen Austausch mit der Regisseurin und Produzentin des Hörfunk-Features „Femizide in Österreich“, gesendet auf NDR Kultur und mit

dem Juliane-Bartel-Preis geehrt, zum anderen eine virtuelle Veranstaltung mit der Leiterin der Malisa-Stiftung zur Gewaltberichterstattung im fiktionalen Fernsehen. Dass Gewalt gegen Frauen alle angeht und eine Null Toleranz Haltung gegenüber Gewalt an Frauen herrscht, wurde in den 16 Tagen eindringlich im NDR vertreten.

### **5.3 Mitglied im KulturKreis und KompetenzTeam „Generationenmiteinander“**

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde als festes Mitglied in den KulturKreis entsandt, der sich zur Aufgabe gemacht hat, den Kulturwandel im NDR voranzutreiben. Als eine der Patinnen gestaltet sie das KompetenzTeam mit dem Schwerpunkt „Generationenmiteinander“. Hier geht es darum, die mittlerweile vier Generationen im NDR gut miteinander in den Austausch zu bringen, sich gegenseitig besser kennenzulernen und die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitskontexte zu verstehen. Geplant ist, 2024 ein Generationen-Mentoring zu implementieren, das Jung und Alt in den Austausch bringt und zu einem besseren gegenseitigen Verständnis beiträgt.

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

Aufgrund der guten Netzwerke im Bereich Gleichstellung und Diversity konnten auch 2023 fachliche Expert\*innen für Seminare zur Sensibilisierung von Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz, für Antidiskriminierung, für inklusive Sprache sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewonnen werden. Die virtuellen Seminarangebote wurden von den Mitarbeitenden in Hamburg und den Landesfunkhäusern gut angenommen und den Feedbacks nach zu urteilen als eine wichtige Bereicherung empfunden, um präventiv und nachhaltig im Arbeitskontext gleichstellungsrelevant agieren zu können.

### **6.1 „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“**

Der bereits im Jahr 2021 von der Gleichstellungsbeauftragten erstellte Online-Seminarzyklus in Zusammenarbeit mit der Themis Vertrauensstelle zu „Null Toleranz bei Sexismus am Arbeitsplatz“ wurde auch 2023 in Folge fortgeführt. Dass die Seminare für alle Führungskräfte obligatorisch angeboten werden, geht auf einen Geschäftsleitungsbeschluss im Anschluss an die Belegschaftsumfrage zu Sexismus 2019 zurück.

Auch für die Auszubildenden, Volontär\*innen und Vertrauenspersonen ist die Veranstaltung verpflichtend. Da in den Jahren 2021/2022 bereits alle Führungskräfte geschult worden sind, waren 2023 nur noch diejenigen in die Schulung gekommen, die das Seminarangebot noch nicht kannten, neu in Führung oder neu im NDR waren oder das Thema proaktiv nochmal auffrischen wollten. Insgesamt nahmen 21 Führungskräfte teil. Die Angebote umfassten eine kurze Einführung über die Ergebnisse der Belegschaftsumfrage zu Sexismus von 2019 und die Vorstellung der verschiedenen Maßnahmen im NDR, der entsprechenden Dienstanweisung, des Verhaltenskodex und Beratungsangebote zu diesem Themenkomplex.

Anschließend erläuterten die Expertinnen der Themis Vertrauensstelle 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 2024 werden diese Angebote für alle Führungskräfte, Vertrauenspersonen und Mitarbeitenden fortgesetzt. Außerdem wird ein Auffrischungsseminar mit einem Umfang von zwei Stunden angeboten, in dem eigene Fallbeispiele diskutiert werden können. Denn für den einen oder die andere Vorgesetzte, die das erste Seminar bereits 2019 absolviert haben, liegen 2024 bereits fünf Jahre dazwischen. Die Seminarangebote werden in die Führungswerkstatt und die Mitarbeitendenwerkstatt des NDR aufgenommen und sind auf NDRinside prominent zu finden.

## **6.2 Seminare zur Antidiskriminierung**

Unter dem Titel „Antidiskriminierung - eine interaktive und reflexive Einführung“ organisierte der Bereich Gleichstellung und Diversity 2023 mehrere Seminarangebote. Sie richteten sich an alle Mitarbeitenden, Auszubildende und Volontär\*innen. Im Vordergrund stand, ein inklusives und sensibles Arbeitsumfeld zu schaffen. 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. Insgesamt nahmen 14 Volontär\*innen, 19 Auszubildende Kaufleute und 19 Auszubildende der produktionstechnischen Berufe teil.

2024 werden Anti-Bias-Seminare für eine wertorientierte und vorurteilsfreie Führung für Vorgesetzte angeboten, für die Auszubildenden und Volontär\*innen haben sich die „Ist das Diskriminierung?“-Seminare bewährt und werden auch 2024 wieder von einem Trainerinnenduo angeboten.

## **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 von 2012 geregelt.

## **7.1 Sprechstunden**

Thematische Schwerpunkte in den Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten waren 2023 eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, das Nutzen des Homeoffice insbesondere für Eltern und pflegende Angehörige, Wechselwünsche, Aufstockungswünsche und Bewerbungstrainings. Auffallend waren Erschöpfungsanzeichen mancher Mitarbeitenden durch eine offenbar zunehmende Arbeitsverdichtung. 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. Die Implementierung des Kulturkreises und Fragen und Wünsche, die sich daraus ergaben, waren ebenfalls Bestandteil einiger Sprechstunden bei den Gleichstellungsbeauftragten. Auch Beratungen im Zusammenhang mit Sexismus spielten eine Rolle. Hier waren die vertrauliche Klärung von Vorkommnissen und daraus resultierende Sanktionen, die klare Haltung zu Null Toleranz bei Sexismus und das Einfordern sowie die Nutzung der verpflichtenden und fakultativen Schulungen wichtige Instrumente. Die Zunahme von Beratungstätigkeiten für freie Mitarbeitende war im Jahr 2023 zahlenmäßig auffällig und zeigte, dass ein großer Bedarf besteht, insbesondere familienrelevante Fragen bezüglich des Status von Freien zu klären.

## **7.2 Bewerbungsgespräche**

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen nach eigenem Ermessen an den Gesprächen zu den sogenannten Gleichstellungsstellen (Unterrepräsentanzen von Frauen bzw. Männern) teil. 2023 konnten die Gleichstellungsbeauftragten auch wieder an Gesprächen in Präsenz zu freiwerdenden Stellen für Auslandskorrespondent\*innen sowie zur Vergabe von außertariflichen Führungspositionen teilnehmen.

## **7.3 Besuche in den Regionalstudios**

Laut Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR werden einmal im Jahr die Studios und Korrespondent\*innenbüros vor Ort über die Gleichstellungsarbeit und aktuelle Themen und Veranstaltungen des Bereichs Gleichstellung und Diversity informiert. Auch 2023 stellten sich die Regionalstudios auf die virtuelle Umsetzung der Berichte der Gleichstellungsbeauftragten ein, so dass via Videokonferenz ein sehr guter Austausch auch unter Teilnahme mehrerer Standorte zusammen ermöglicht werden konnte. Im Anschluss gab es die Möglichkeit zu Beratungen bzw. Vertiefungsgesprächen durch die Gleichstellungsbeauftragten.

## **7.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen**

Die regelmäßig alle zwei Monate stattfindenden Gleichstellungsausschuss-Sitzungen hatten jeweils verschiedene Themenschwerpunkte, wie die ARD-weite Ausrichtung des Weltfrauentages, die Vorstellung der Seminarangebote aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity oder die Studie der Gewalt gegen Frauen mit der Leiterin der Malisa-Stiftung als Gast. Außerdem war mit dem Beitritt des NDR zur Initiative Klischeefrei ein Gespräch mit dem Leiter der Initiative ein Schwerpunkt, sowie die Aktionen zum Tag der Gewalt gegen Frauen, dem Orange Day, zum Internationalem Männertag, zum Tag der Menschen mit Behinderung, die Changemaker 50plus Veranstaltung, die Womenpower im Rahmen der Hannover-Messe und die regelmäßigen Berichte aus dem Kulturkreis. Neben der Gleichstellungsbeauftragten sind zwei weitere Mitglieder des Gleichstellungsausschusses im

Kulturkreis. Die zehn Mitglieder des Ausschusses unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Vorhaben.

## **8. Veranstaltungen zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen**

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

### **8.1 NDR Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten**

#### **8.1.1 Weltfrauentag**

Zum Weltfrauentag am 8. März gab es, nach vielen Jahren eigener Aktionen in den Rundfunkanstalten, 2023 zum ersten Mal eine bundesweite Online-Veranstaltung aller Rundfunkanstalten zusammen. Mehr als 400 Frauen und einige Männern nahmen daran teil. Eröffnet wurde diese mit einer Gesprächsrunde über Chancengleichheit, an der die stellvertretende Intendantin des NDR mit den Intendantinnen von BR, MDR, RB und dem Intendanten des Deutschlandradios in den Austausch ging und deutlich machen konnte, dass gemischte Teams in Führung und im Kolleg\*innenkreis effizienter sind.

Das Motto der virtuellen Konferenz lautete #gemeinsam. In verschiedenen Panels ging es darum, welche Maßnahmen in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten bereits erfolgreich etabliert sind, wie zum Beispiel das Assistenz-Netzwerk beim Deutschlandradio, das seit zehn Jahren besteht. Auch die bereits gelebten Führungsmodelle, wie Job-Tandems und Führen in Teilzeit fanden mit den beiden Justiziarinnen des WDR oder dem Führungsduo im Programmbereich Gesellschaft des NDR großes Interesse. Wie es gelingen kann, mehr Frauen für MINT Berufe, in den Rundfunkanstalten als Ingenieurinnen oder Technikerinnen zu begeistern, stieß in einem weiteren Panel ebenfalls auf großen Zuspruch. Nach der erfolgreichen ersten Umsetzung wird es 2024 eine weitere große Online-Konferenz zum Weltfrauentag geben. Diese werden die Gleichstellungsbeauftragten von NDR, WDR und hr gemeinsam planen und ausrichten.

#### **8.1.2 Internationaler Männertag**

Anlässlich des Internationalen Männertags am 19. November 2023 hielt der Autor und Referent für politische Bildung und Chancengleichheit, Paul Ninus Naujoks, einen virtuellen Impulsvortrag über das Thema der Überwindung traditioneller Männlichkeitsbilder. Im Anschluss ermöglichte eine interaktive Umfrage den Teilnehmenden, sich über die Auswirkungen stereotyper Geschlechterrollen am Arbeitsplatz auszutauschen. Das Video des Vortrags sowie die Ergebnisse der Umfrage wurden anschließend auf NDRinside für alle Mitarbeitenden bereitgestellt, um über Vielfalt und toxische Männlichkeit am Arbeitsplatz zu diskutieren.

### **8.2 ARD Veranstaltungen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten**

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

### **8.2.1 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten**

Von sechs jährlichen Konferenzen der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurde eine auch wieder vom NDR ausgerichtet. Bei der Online-Tagung im Herbst 2023 waren thematische Schwerpunkte die Aktionen zum Orange Day in den einzelnen Rundfunkanstalten, das Herbsttreffen der Medienfrauen, die Berichte der Sender sowie die Themen Frauengesundheit und Kinderwunsch in der Karrierephase.

Bei den weiteren Gleichstellungs-Konferenzen im Jahr 2023 standen die Themen ARD Barcamp zur 50:50 Challenge, der Sexismus Baukasten der ARD, der Expertinnenrat der Bundesregierung gemeinsam gegen Sexismus, die Leitlinien Gleichstellung und das Thema Hass im Netz gegen Frauen im Mittelpunkt. 2024 wird der NDR erneut eine virtuelle Gleichstellungskonferenz ausrichten.

### **8.2.2 Herbsttreffen der Medienfrauen**

Das 45. Herbsttreffen der Medienfrauen fand am 29. und 30. September in Präsenz beim MDR in Leipzig statt. Etwa 300 Teilnehmerinnen und Expertinnen und Experten auf den Podien und als Workshop-Gebende nahmen daran teil. Das Motto lautete: Gemeinsam, starke Stimmen im Dialog. Wie bei jedem Herbsttreffen verfassten die Teilnehmerinnen Resolutionen, die an die Intendantinnen und Intendanten der Rundfunkanstalten gerichtet sind. In ihrer ersten Resolution „Femizide“ forderten die Medienfrauen die öffentlich-rechtlichen Sender auf, Gewalt gegen Frauen in der Berichterstattung stärker zu thematisieren, und das nicht nur am 25. November, dem „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“.

Die zweite Resolution richtete ihren Fokus auf den Sportjournalismus und fordert mehr Frauen vor und hinter der Kamera. Sie appelliert an die Verantwortlichen in den Redaktionen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Frauen fördert und wertschätzt. Diese beiden Resolutionen wurden auf Basis von Workshops während des Herbsttreffens entwickelt. Die dritte Resolution sieht vor, dass die Umsetzung der Forderungen nach einem Jahr von den öffentlich-rechtlichen Anstalten evaluiert wird.

Unter anderem ging es in einem Panel um eine Bestandsaufnahme, wie sich die Machtstrukturen in der Film- und Fernsehbranche seit Beginn der Metoo-Debatte 2017 verändert haben. Auf dem Podium waren die Geschäftsführerin von Hessen Film & Medien, Anna Schoeppe, Tatort-Regisseurin Mira Thiel, Produzentin und Mitglied des Vorstands Produzentenverband, Alexandra Kramp, Intimitätskoordinatorin Dr. Julia Effertz und Maren Lansink, Geschäftsführerin der Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Kultur- und Medienbranche. Die Expertinnen bestätigten, dass durch die Einrichtung der Themis-Vertrauensstelle und den Einsatz von Intimitätskoordinatorinnen ein Kulturwandel und eine Sensibilisierung in der Branche stattgefunden habe. Doch Metoo sei längst nicht Geschichte, noch immer hätten Schauspielerinnen und Schauspieler Angst, keine Angebote mehr zu bekommen, wenn sie sich wehren. Deshalb brauche es Solidarität untereinander, um den Wandel weiter voranzutreiben.

Im Abschlusspanel „Hass im Netz“ sprachen MDR-Korrespondentin im ARD-Hauptstadtstudio Sarah Frühauf, die langjährige Community-Managerin beim MDR Evelyn Miksch, Josephine Ballon von „HateAid“ und die NDR-Journalistin Elin Halvorsen darüber, was man gegen Hassbotschaften und Verunglimpfungen tun kann. Sie wünschten sich, dass die ARD sich hier gemeinsam stärker aufstellt

und ihre Mitarbeitenden noch besser schützt, beispielsweise durch die Berufung einer No-Hate-Beauftragten wie beim rbb, die dabei unterstützt, justiziable Hetze zu erkennen und zur Anzeige zu bringen. Zudem müsse Aufklärungsarbeit schon in den Schulen beginnen.

In 15 weiteren Panels und Workshops diskutierten die Frauen über Themen wie Dialog im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, Künstliche Intelligenz und Solidarisierung mit marginalisierten Gruppen.

### **8.2.3 ARD Board Diversität**

Diversität zu fördern, hat die ARD zu einer gemeinschaftlichen Aufgabe erklärt und ein ARD-weites Netzwerk eingerichtet. Es besteht aus einem „Board“ aus Mitgliedern aller Rundfunkanstalten, die als Beauftragte oder Vielfaltsmanager\*innen sich der Diversitäts-Themen hauptamtlich widmen. Der NDR ist im Board mit dem stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

2023 umfassten die Maßnahmen die Erhebung von Personalkennzahlen zu Diversitätsmerkmalen als Piloten bei der Deutschen Welle und die Planung eines gemeinsamen Online-Diversity-Tages in Analogie zur Ausrichtung des ARD-weiten Weltfrauentages.

## **8.3 Externe Veranstaltungen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die NDR Gleichstellungsbeauftragte wirkt in externen Beiratsfunktionen mit, um die Themen Gleichstellung auch außerhalb des NDR voranzutreiben und Best Practices beizusteuern sowie neue Impulse in den NDR zu bringen.

### **8.3.1 WoMenPower | Hannover Messe**

Der jährliche Karrierekongress WoMenpower im Rahmen der Hannover Messe fand 2023 zum 20. Mal, diesmal wieder in Präsenz auf dem Messegelände statt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat als Beirätin der WoMenpower die Veranstaltung maßgeblich mit vorbereitet und moderierte ein Panel zum Thema bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unter anderem mit Edding-Vorständin Fränzi Kühne, die sich als Tandempartnerin ihren Vorstandsposten mit einem Kollegen teilt. Aus Anlass des 20jährigen Engagements des Womenpower-Beirats ehrte Bundeskanzler Scholz die Beirätinnen bei der Messe-Eröffnung. Die WoMenPower Hannover ist der führende Karrierekongress für Frauen in der Industrie. Mehr als 2000 engagierte Fach- und Führungskräfte, Studierende, Berufseinsteiger\*innen und Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft tauschten sich über alle Berufsphasen, vom Berufseinstige bis zur Top-Karriere aus.

Der „Engineer Powerwoman Award“ für ein besonderes Engagement in MINT-Berufen ging 2023 an Dr. Christina Franke als Entwicklungsleiterin in der Business Unit Assembly Technology bei Bosch Rexroth für ihre herausragenden Leistungen als Ingenieurin und ihren Einsatz für den weiblichen Nachwuchs in technischen Unternehmen. Die NDR Gleichstellungsbeauftragte ist Jurorin für die Auswahl der Preisträgerinnen und hielt bei der Networking Night die Laudatio für die Nominierten. 2024 wird die Womenpower nach 20 Jahren in Femworx umbenannt.

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

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

Im November 2023 plante der Beirat von Changemaker50plus zum zweiten Mal die Onlinekonferenz mit dem Schwerpunkt Generationenmanagement. Mehr als 500 Interessierte nahmen bundesweit virtuell daran teil. Die Gleichstellungsbeauftragte moderierte das Panel „Altersbilder – wie profitieren wir vom Generationenmix?“ unter anderem mit der Professorin für Gesundheitsförderung und Prävention Verena Klusmann-Weißkopf, die dafür warb, bereits von Jung an auf einen gesunden und positiven Lebensstil und eine positive Sicht aufs Altern zu achten. Dies steigere die Chancen, länger zu leben. Laut Studien betrage der Zugewinn bis zu elf Jahre mehr Lebenszeit und toppe damit viele andere Faktoren. Die unreflektierte Rezeption von Altersbildern basierte auf früh gelernten Mechanismen, die auch bei Rassismus und Sexismus greifen. Deshalb müsse der Ageismus auch in Unternehmen stärker in den Blick genommen werden.

In einem Impulsvortrag machte zudem die Professorin für Gerontopsychologie, Eva-Marie Kessler deutlich, dass in der Gesellschaft ein eindimensionales und defizitäres Bild von älteren Menschen herrsche. Ageistische Phänomene fielen im Alltag kaum auf, weil negative Altersbilder so tief in den Köpfen verankert seien. Sie machten nicht nur krank, inaktiv und unzufrieden, sondern kosteten die Gesellschaft und die Unternehmen viel Geld. Professorin Kessler fordert, ageistische Denkgewohnheiten aufzubrechen, facettenreichere Altersbilder zu gestalten sowie eine höhere kulturelle Wertschätzung von Alter zu etablieren.

Um im Alltag das Thema "Alter" produktiver kommunizieren und zeitgemäßer framen zu können, benannte die Referentin gängige Stereotype und gab den Zuhörenden Anregungen für die Gestaltung von Bildern und Texten mit. Die Gleichstellungsbeauftragte stellte auch den Roundtable 50plus des NDR vor, in dem Mitarbeitende sich engagieren und einen wertvollen Input durch eine externe Coach erhalten. Der Roundtable 50plus als Netzwerkgruppe wird 2024 erneut im NDR zwei Mal jährlich stattfinden.

## **9. Netzwerke zu Gleichstellung und Diversität**

### **9.1 „Breaky-Networking“ Netzwerk für Frauen in Führungspositionen**

Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben nutzten 2023, wie bereits in den Vorjahren, das vierteljährlich stattfindende Online-Format „Breaky Networking“, um sich mit ihrer Peer-Group zu vernetzen und gleichzeitig Frauen mit Ambitionen zu Führungsverantwortung kennenzulernen. Die Themen 2023 umfassten die Bereiche Haltung in Stresssituationen, Selbstfürsorge, achtsame Kommunikation und Business-Mindset. Dabei standen der Umgang und die Wertschätzung des eigenen Erfahrungswissens, der übertragbaren Fähigkeiten und die Besinnung auf ein gutes und befriedigendes Arbeiten im Vordergrund. „Breaky Networking“ bietet in zwei Stunden einen professionellen Austausch mit einer externen Impulsgeberin.

Mehr als 150 Mitarbeiterinnen in Führungsfunktion und Kolleginnen mit Ambitionen zur Führung aus Hamburg und den Landesfunkhäusern nutzten bereits dieses virtuelle Angebot. Im Jahr 2023 stand dabei der Umgang mit Veränderungsprozessen im Mittelpunkt.

## **9.2 „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.

## **9.3 „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. Beim Betriebsfest gab es einen Informationsstand, auf NDR inside werden regelmäßig Beiträge gepostet. Beim Onboarding neuer Mitarbeitenden im NDR wird auch auf das Netzwerk hingewiesen.

## **9.4 „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. 2023 ging es um die Implementierung von Netzwerken, um Best-Practices zu Anti-Bias-Trainings und um Aktionen zum Orange Day. Der NDR war im Sommer Ausrichter des Treffens und hatte den Gründer der Initiative Klischeefrei geladen, um die Arbeit der Initiative vorzustellen. Der NDR ist Mitglied bei Klischeefrei.

## **10. Zusammenfassung und Ausblick**

Um Geschlechtergerechtigkeit weiter voranzutreiben wurden 2023 neue Netzwerke implementiert und in vielfältigen Seminaren, Veranstaltungen und an Aktionstagen verstärkt auf Null Toleranz bei Sexismus, Ageismus, Ableismus, Diskriminierung und gegen Gewalt an Frauen hingewirkt. Mitarbeitende und Führungskräfte bildeten sich fort und wirkten als Verbündete für mehr Gleichstellung in der Belegschaft und im Programm mit.

Die engagierte Teilnahme an der 50:50 Challenge nach dem Vorbild der BBC steigerte den Anteil von Frauen im Programm. 2023 nahmen 15 Redaktionen an der Challenge teil und erhöhten den Frauenanteil in ihren Programmen auf 45 %. Weil mehr externe Frauen von den Redaktionen als Protagonistinnen angefragt wurden und im Programm sichtbar und hörbar waren, konnte auch der Anteil der weiblichen Expertinnen in der Expert\*innen-Datenbank erhöht werden. Um den Erfolg nachzuhalten, ist es empfehlenswert, dass sich noch mehr als die bislang 18 % aller infrage kommenden Sendungen im NDR an der Challenge beteiligen. Die Teilnahme, so berichten die

bisherigen Teams, schärfe das Bewusstsein für einen paritätischen Anteil von Expertinnen im Programm.

Für die gesamte Belegschaft konnte zum ersten Mal 2023 erfreulicherweise eine 50:50 Parität von Männern und Frauen im NDR erreicht werden. Bei der Betrachtung der Zahl der Frauen in Führungspositionen, beträgt der Anteil wie im Vorjahr 46 %. Auch wenn 46 % bereits beachtlich sind, gilt weiterhin das Ziel von 50 %. Bei der größten Berufsgruppe, den Redakteur\*innen sank der Frauenanteil in der VG 1 mit Leitungsfunktion von 46 % auf 40 %. Das macht deutlich: Beim Thema Mehr Frauen in Führung müssen alle Bemühungen verstärkt weiterverfolgt werden. Denn nicht nur das Netzwerk für Frauen in Führungspositionen und Ambitionen im NDR macht sichtbar, dass es viele engagierte und qualifizierte Frauen gibt, die zur Übernahme von mehr Verantwortung bereit sind.

Nach wie vor sind mit 57 % aller Frauen die meisten in den unteren Vergütungsgruppen beschäftigt. 41 % aller Frauen im NDR arbeiteten 2023 nicht in Vollzeit. Bei den Männern sind es 12 %. Frauen sind zudem deutlich länger in Elternzeit als Väter, auch wenn die Zeit insgesamt für Frauen kürzer geworden ist und für Männer etwas länger als in den Vorjahren. Zudem wurde die klassische Telearbeit mit 41 Plätzen deutlich stärker als in den Vorjahren genutzt. Langfristig ist es gesellschaftspolitisch und auch unternehmenspolitisch äußerst wichtig, dass Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gerechter aufgeteilt wird, so dass Frauen gestärkt ihren beruflichen Weg weiterverfolgen können und als unbedingt erforderliche Fachkräfte zur Verfügung stehen. Eine partnerschaftliche Aufteilung in der Care-Arbeit zu fördern und die Selbstfürsorge von pflegenden und erziehenden Mitarbeitenden zu forcieren, wird deshalb weiter in vielen Workshop- und Beratungs-Angeboten aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity im Fokus stehen. 2023 sind außerdem ein Netzwerk für Mütter und ein Väternetzwerk initiiert worden. Neben der Telearbeit ist die hybride Arbeit im NDR ein wichtiger Baustein für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kann für Eltern und pflegende Angehörige die geeignete Form der Entlastung sein.

Der NDR befindet sich mitten im Kulturwandel-Prozess, an dem auch die Gleichstellungsbeauftragte mitwirkt und das Kompetenzteam „Generationenmiteinander“ mit vorantreibt. Denn zum ersten Mal in der Geschichte sind vier Generationen in der Belegschaft und damit neue Herausforderungen zu bewältigen, ein wertschätzendes und vertrauensvolles Miteinander ist daher von großem Wert. Viele Veränderungsprozesse sind bereits angestoßen und werden ihre Wirkung zeigen.

Weil die betrieblichen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Entwicklungen sich in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen mit Männern verändert haben, ist die Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung im NDR aus dem Jahr 2012 an vielen Stellen überholt und deshalb zu Jahresbeginn 2024 gekündigt worden. War beispielsweise bei einem damaligen Anteil von knapp über 20 % Frauen in Führung die zu fordernde Größe zunächst 30 %, so gilt jetzt angesichts der 46 % Frauen in Führung, die 50 % Parität festzuschreiben. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am Entwurf der neuen Dienstvereinbarung in Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz von 2021 mit.

Nicole Schmutte / Gleichstellungsbeauftragte