

**Informationsvorlage**

**zur 645. Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 21. September 2018  
Punkt 7 der Tagesordnung**

**Gleichstellungsbericht 2017**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage überreiche ich Ihnen den Gleichstellungsbericht 2017 mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Lutz Marmor

**Anlage**

## Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Frauen- und Männeranteil.....	5
2.1	Führungspositionen.....	5
2.2	Repräsentanz in Berufsgruppen.....	8
2.2.1	Unterrepräsentanz von Frauen.....	8
2.2.2	Unterrepräsentanz von Männern.....	9
2.3	Frauen- und Männeranteil in den Programmbereichen.....	9
2.3.1	Redakteurinnen und Redakteure.....	9
2.3.2	Korrespondentinnen und Korrespondenten.....	10
2.3.3	Kommentare in den „Tagesthemen“.....	10
2.4	Personalentwicklung.....	10
2.4.1	Maßnahmen für (neue) Führungskräfte.....	10
2.4.2	Interne Hospitationen.....	10
2.4.3	Gleichstellungsseminare.....	10
2.5	Altersstruktur.....	11
3	Schwerpunktt Themen in der Gleichstellungsarbeit.....	11
3.1	Maßnahmen nach Sexismus-Debatte und #MeToo.....	11
3.2	Studie zur audiovisuellen Diversität im deutschen Film und Fernsehen.....	12
4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	13
4.1	Elternzeit von Müttern und Vätern.....	13
4.2	Teilzeit.....	13
4.3	Teleheimarbeit.....	14
4.4	Eltern-Kind-Büros.....	14
4.5	Neuer Familienservice benefit@work.....	14
4.6	Notbetreuung.....	14
4.7	Ferienangebote.....	15
4.8	Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege.....	15
5	Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT und Technik.....	15
5.1	Girls' und Boys' Day.....	15
5.2	MINT- und Berufsmessen.....	15
5.3	Talent Day „IT und Medien“.....	15
5.4	AG „Frauen in der Technik“.....	15
5.5	Niedersachsen-Technikum.....	16
5.6	Unterstützung von Bachelor- und Masterarbeiten.....	16
5.7	ARD-ZDF-Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“.....	16
6	Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	16
6.1	Sprechstunden.....	16
6.2	Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen.....	17

6.3	Studiobesuche .....	17
6.4	Gleichstellungsausschuss-Sitzungen.....	17
7	Veranstaltungen.....	18
7.1	Internationaler Frauentag.....	18
7.2	Medienfrauentreffen.....	18
7.3	Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF ....	18
7.4	WoMenpower   Hannover Messe .....	18
8	Zusammenfassung und Ausblick.....	19

## 1 Einleitung

Unsere Gesellschaft befindet sich durch die Themen Diversität, Globalisierung und Digitalisierung in einem grundlegenden Wandel. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern ein wichtiger Faktor für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit sowie für die Attraktivität eines Arbeitgebers.

Damit Gleichstellung auf allen Ebenen und Hierarchiestufen gelingt, müssen auch im NDR alle Beschäftigten Verantwortung für den notwendigen Prozess übernehmen. Der Kultur- und Bewusstseinswandel, der auch von Führungskräften vorgelebt und unterstützt wird, hat bereits begonnen. Gemischte Teams, Frauen in verantwortungsvollen Positionen und Männer, die in Teilzeit arbeiten, werden immer selbstverständlicher. Frauen haben in den vergangenen Jahrzehnten in allen gesellschaftlichen Bereichen viel erreicht. Nicht zuletzt sind sie mittlerweile in Positionen oder Berufsgruppen angekommen, in denen sie noch vor wenigen Jahren nicht sichtbar waren. Auch der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen steigt kontinuierlich.

Um das Ziel einer Parität insbesondere in der Führung zu erreichen, fanden zum ersten Mal 2017 auf Geschäftsführungsebene zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, Zielvereinbarungsgespräche statt. Dabei wurden konkrete Vereinbarungen getroffen und Maßnahmen angeregt, um zielstrebig einen 50 %-Frauenanteil in der Führung und in allen weiteren Hierarchieebenen zu erreichen.

Auch die Parität im Programm war 2017 Gegenstand der Gleichstellungsarbeit. Ausgangspunkt war eine Studie der Universität Rostock zur audiovisuellen Diversität im deutschen Film und Fernsehen, die unter anderem von ARD, ZDF, RTL und ProSiebenSAT1 in Auftrag gegeben wurde. Darin wurde eine fehlende Diversität und mangelnde Repräsentanz von Frauen in Fernsehformaten festgestellt. Der Gleichstellungsausschuss des NDR und die Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF beschäftigten sich mit den Studienergebnissen und fordern Handlungsstrategien, mit denen die Programminhalte und Beiträge geschlechtergerechter und diverser gestaltet werden können.

2017 war auch das Jahr von #MeToo. Die Sexismus-Debatte wirkte nachhaltig in den NDR hinein. Auf vielfältige Weise haben Kolleginnen und Kollegen die Themen der sexuellen Belästigung im beruflichen Kontext und Sexismus diskutiert. Der Intendant machte das Thema zur Chefsache. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Leiter der Hauptabteilung Personal informierten mit Beiträgen im Intranet sowie in der Mitarbeiterzeitung über die Debatte und den Sachverhalt der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sowie arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen. Für alle Mitarbeitenden wurde auf Einladung des Intendanten eine moderierte Informationsveranstaltung auch mit externer Expertise angeboten, in der das rasch geschnürte Maßnahmenpaket unter anderem mit verpflichtenden Schulungen für Führungskräfte und alle Berufseinsteiger vorgestellt wurde. Darüber hinaus wurden in einzelnen Abteilungen und Redaktionen Impulsvorträge und Diskussionsrunden durch die Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt. Im Mittelpunkt der Maßnahmen standen die Prävention und das Signal, dass im NDR sexistisches und diskriminierendes Verhalten nicht toleriert wird.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat der NDR 2017 durch die Kooperation mit einem neuen Familienservice weiter vorangetrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellte hierfür eine Leistungsbeschreibung, um ein optimal auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmtes Angebot zu erhalten. Der Service [benefit@work](mailto:benefit@work) bietet vielfältige Beratungsangebote zu Familie und Pflege und hilft in Notlagen, zum Beispiel durch anonyme Beratung rund um die Uhr. Der Bedarf an Beratungsgesprächen und -angeboten zu den Themen Pflege und Pflegezeit nahm mit der Einführung des neuen Pflegestärkungsgesetzes zu. Es ist unstrittig, dass mit dem demografischen Wandel die Vereinbarkeitsthemen im beruflichen Alltag an Bedeutung und Vielfalt zunehmen.

## 2 Frauen- und Männeranteil

Die Gesamt-Belegschaft aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten im NDR, einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD, umfasste Ende 2017 insgesamt 3.868 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 1.871 Frauen und 1.997 Männer. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen stieg auf 48,4 %.

Unbefristet wurden 60 Frauen und 64 Männer eingestellt. 105 Frauen und 90 Männer wurden befristet eingestellt. Als freie Mitarbeitende waren 598 Frauen und 547 Männer beschäftigt.

Die Mehrheit der Frauen fällt in die mittleren Vergütungsgruppen. 998 der insgesamt 1.871 Frauen sind in VG 8 bis VG 6 beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 53,3 %. Die Mehrheit der im NDR beschäftigten Männer ist in den oberen Vergütungsgruppen (VG 1 bis VG 4) vertreten. Allein 20 % der insgesamt 1.997 Männer werden nach VG 4 vergütet, 17 % nach VG 3.

### 2.1 Führungspositionen

Führung ist im NDR klar definiert: Führungspositionen haben Menschen inne, die eine Personal- 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.

Wer keine Organisationseinheit im NDR leitet und ausschließlich programmliche Verantwortung hat, aber auch nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet wird, zählt nicht zu den NDR Führungskräften. Dies sind zum Beispiel Kolleginnen und Kollegen im Hörfunk, Fernsehen oder ARD-aktuell.

Daraus ergibt sich, dass die Anzahl aller Frauen und Männer, die nach AT, VG 1 und VG 2 vergütet werden mit insgesamt 515 höher ist, als die Zahl der Führungskräfte.

2017 gab es insgesamt 247 Führungskräfte im NDR. Das sind vier mehr als im Vorjahr, darunter 153 Männer (vier weniger) und 94 Frauen (acht mehr). Der Frauenanteil in Führung stieg damit auf 38 %. Das ist der höchste bislang erreichte Wert im NDR. Verglichen mit der Gesamtzahl der Frauen im NDR, sind nun fünf Prozent aller Frauen in Führung und sieben Prozent aller Männer.

Frauen sind heutzutage so gut ausgebildet wie nie zuvor und haben bessere Chancen auf eine Führungsposition als noch vor zehn Jahren.

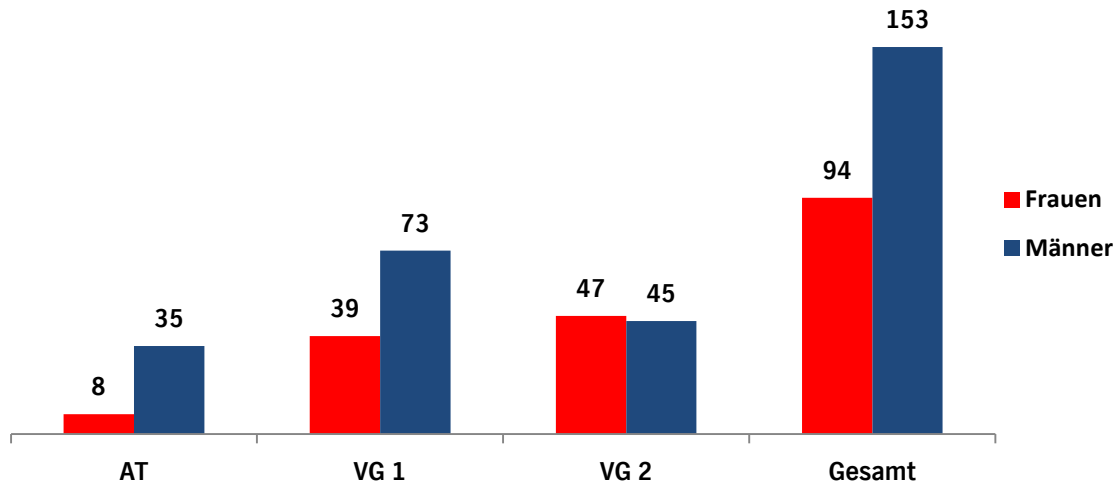
Der NDR ist bestrebt, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. 2017 wurden vor diesem Hintergrund zum ersten Mal ganz gezielt Personalplanungsgespräche auf Geschäftsführungsebene geführt, in denen konkrete Zielvereinbarungen getroffen wurden, wie viele der zukünftig frei werdenden Führungspositionen mit Frauen besetzt werden sollen.

Dies wurde im Herbst 2017 verbindlich in Planungsgesprächen mit dem Intendanten, den jeweiligen Direktorinnen und Direktoren, dem Leiter der Hauptabteilung Personal und der Gleichstellungsbeauftragten festgehalten.

Um dieses Ziel bei jedem Besetzungsverfahren im Blick zu haben, nehmen seit 2017 die Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bei allen Ausschreibungen für Führungspositionen an den Auswahlgesprächen teil. Grundsätzlich ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten nach der Dienstvereinbarung nur bei Stellenausschreibungen vonnöten, in denen eine Unterrepräsentanz (unter 30 %) vorliegt.

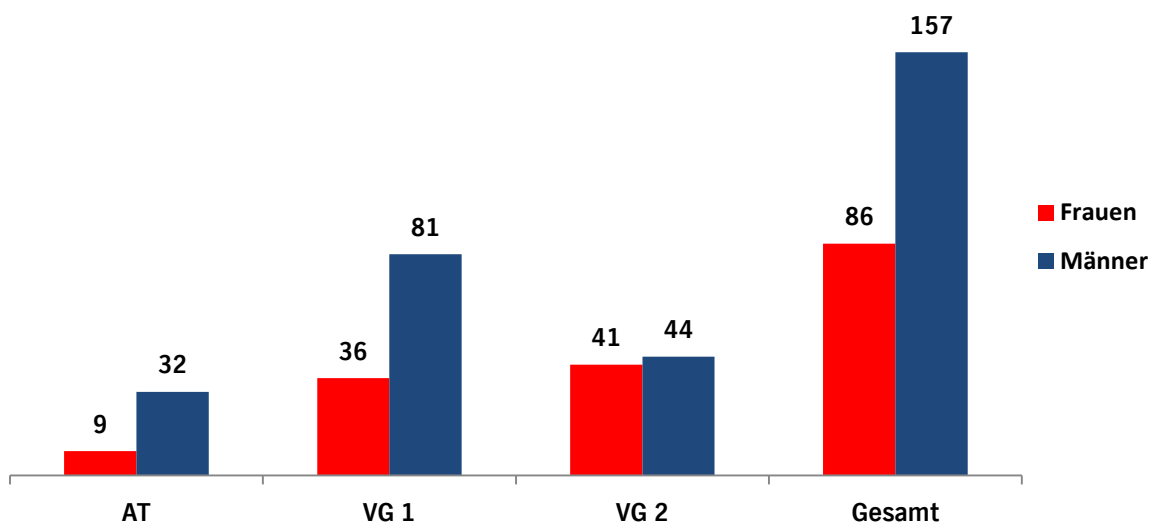
Diese 30 %-Marke ist in vielen Bereichen beim Anteil von Frauen in Führung bereits erfüllt. Um den Frauenanteil aber weiter in die 50 %-Richtung und damit in die tatsächliche Parität zu bewegen, ist diese neue Regelung eingeführt worden und hat bereits Wirkung gezeigt.

### Führungspositionen 2017



Die meisten Frauen in Führung sind, wie im Vorjahr, in der VG 2. Neu ist, dass es zum ersten Mal mehr Frauen in der VG 2 mit Führungsverantwortung gibt als Männer. Insgesamt sind gegenüber dem Vorjahr sechs Frauen mehr in der VG 2. Auch die absolute Zahl der Frauen in der VG 1 hat gegenüber dem Vorjahr zugenommen, und zwar um drei Frauen (acht Männer weniger). Allerdings ist die Zahl der Frauen, die außertariflich im NDR vergütet werden, erneut um eine Frau gesunken, während die der Männer, die nach AT vergütet werden, um drei angestiegen ist.

### Führungspositionen 2016



Dass der AT-Anteil bei den Frauen in Führung damit von neun auf acht gesunken ist, während der AT-Anteil bei den Männern in Führung von 32 auf 35 anstieg, war auch Diskussionspunkt der bereits erwähnten Planungsgespräche. Hier wird zukünftig ein besonderes Augenmerk gelten und auf eine Erhöhung des Frauenanteils im AT Bereich hingewirkt.

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hat die Intendanz mit 67 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt von der Verwaltungsdirektion mit 55 % und dem Landesfunkhaus Niedersachsen

mit 53 %. Das Landesfunkhaus Schleswig-Holstein weist einen Frauen-Führungsanteil von 50 % auf, das Landesfunkhaus Hamburg ebenso wie das Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern von 43 %, das Justitiariat und ARD-aktuell von 40 %. In der Programmdirektion Hörfunk sind 37 % Frauen in Führung (13) und in der Programmdirektion Fernsehen 30 % (17). Im Geschäftsbereich Produktionsdirektion liegt mit sieben Führungsfrauen der Anteil bei 17 %.

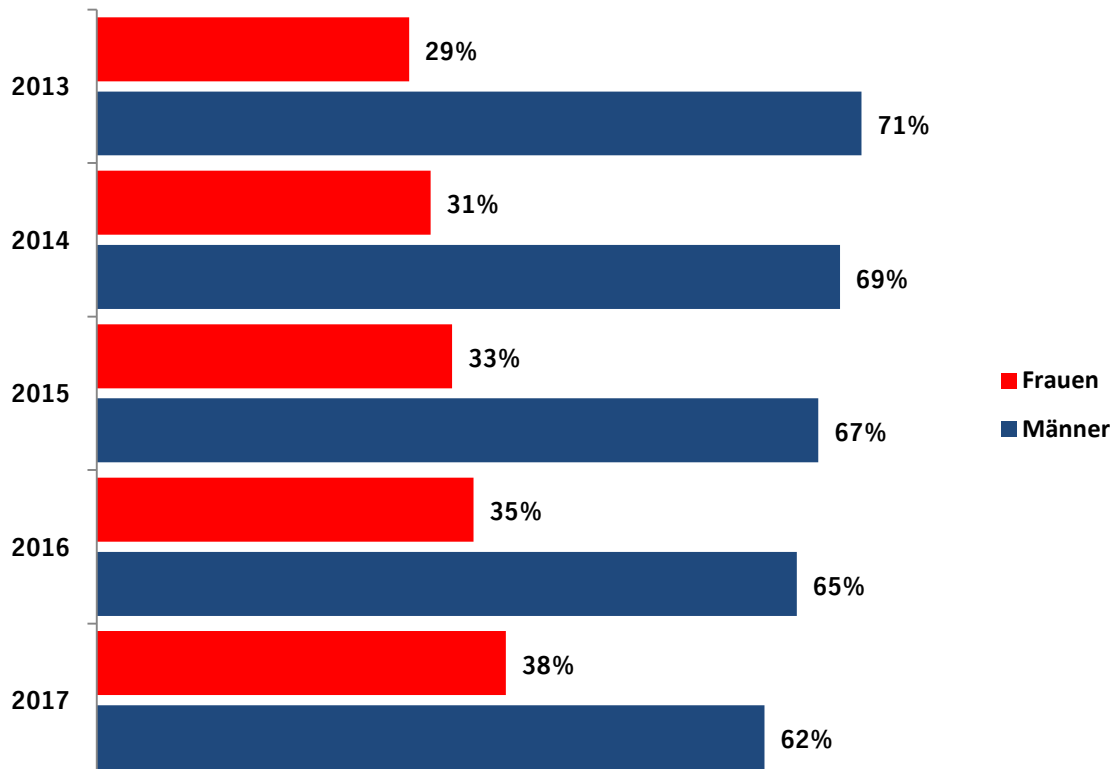
Erneut hat sich herausgestellt, dass es Geschäftsbereiche gibt, in denen es strukturell schwieriger ist, Frauen kurzfristig in Führung zu bringen. Der NDR geht von einem weiteren Anstieg von Frauen in Führung bis Ende 2020 auf fast 40 % aus. Ende 2024 wird der Frauenanteil in Führung voraussichtlich 43 % bis 45 % betragen, mit einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils im AT Bereich. Dieses Ergebnis wird erreicht, wenn alle anderen Veränderungen in den Leitungsfunktionen jeweils so erfolgen, dass sie sich insgesamt neutral auswirken.

Die meisten Frauen in Führung üben ihre Position in Vollzeitbeschäftigung aus. Im NDR wird aber auch eine Führungsposition in Teilzeit ermöglicht. Auch geteilte Führung ist ein gelebtes Modell im NDR. Hintergrund für eine Führungsaufgabe in Teilzeit ist vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf. Dabei wird der geteilte Verantwortungsbereich bei den einen nach Schwerpunkten getrennt, bei den anderen nach entsprechenden Arbeitstagen. In der Verwaltungsleitung Kiel teilen sich eine Frau und ein Mann die Führung.

Neue Modelle zur Förderung von Frauen in entsprechenden Positionen, wie geteilte Führung und Führung in Teilzeit, bewähren sich im NDR und sollten auch in Zukunft weiter in der Personalplanung berücksichtigt werden. Auf diese Weise wird es manchen Frauen eher ermöglicht, sich auch dann für eine Leitungsfunktion zu entscheiden, wenn die Lebensphase stark familienorientiert ist.

Innerhalb von fünf Jahren stieg der Anteil der Frauen in Führungsposition um fast zehn Prozentpunkte von 29 % im Jahr 2013 auf 38 % im Jahr 2017. Darunter sind auch die genannten Frauen in geteilter Führung.

#### Fünf-Jahres-Vergleich



Im NDR hat ein Umdenken stattgefunden. Strukturen passen sich den modernen Anforderungen an. Für Kolleginnen und Kollegen, die sich eine Führungsposition vorstellen können, sind Führungsfrauen in Teilzeit gute Vorbilder, auch um mit Stereotypen von Führung in Teilzeit zu brechen.

Fakt ist, dass sich auch bei Hochqualifizierten die Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven beruflichen Entwicklung zeitlich stark überschneidet. Deshalb ist es wichtig, Frauen auf diesem Weg zu unterstützen, ihnen alle zur Verfügung stehenden Vereinbarkeitsmodelle aufzuzeigen und sie ebenso in Beratungsgesprächen auf eine gerechte Aufteilung der Arbeitszeit zwischen den Elternteilen hinzuweisen.

## 2.2 Repräsentanz in Berufsgruppen

Es gibt insgesamt 144 Berufsgruppen im NDR, in denen überwiegend beide Geschlechter vertreten sind. Berufe, in denen keine Frauen oder keine Männer sind, stellen eine Ausnahme dar.

Von den 1.871 weiblichen Beschäftigten bilden die 393 Redakteurinnen die größte Berufsgruppe (21 % aller Frauen). 326 Frauen gehen einer Beschäftigung im Sekretariat nach (17,4 % aller Frauen). Die drittgrößte Gruppe stellen die 318 Sachbearbeiterinnen dar (17 % aller Frauen).

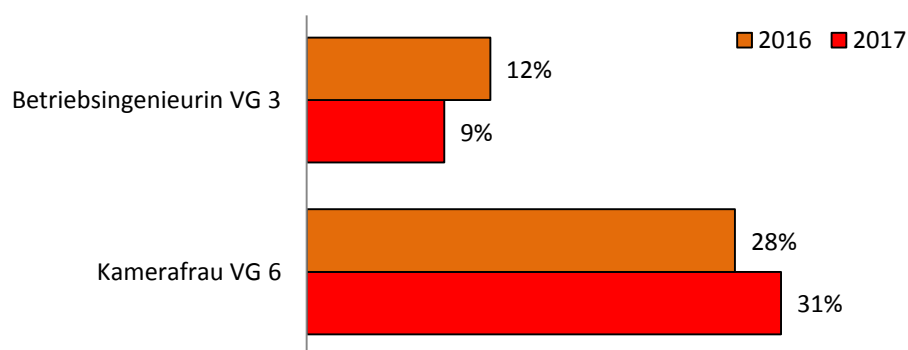
Wie auch bei den Frauen ist die personenstärkste Berufsgruppe bei den Männern die Gruppe der Redakteure. Von den 1.997 Männern sind 447 als Redakteure beschäftigt (22,4 %). Die 256 Ingenieure ohne Leitungsfunktion machen im Vergleich zum Gesamtanteil der Männer 12,8 % aus, dicht gefolgt von der Gruppe der 236 Techniker (11,8 %).

### 2.2.1 Unterrepräsentanz von Frauen

Betrachtet man die Belegschaftsstatistik bezüglich der Unterrepräsentanz, so fallen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in zwei Berufsgruppen besonders auf. Bei den Betriebsingenieurinnen der VG 3 sank der Frauenanteil im Vergleich von zwölf auf neun Prozent (vier von 13 Frauen weniger).

Bei den Kamerafrauen der VG 6 dagegen konnte das Ziel, einen Frauenanteil von mindestens 30 % zu erreichen, erfüllt werden. Lag der Anteil im Vorjahr bei 28 %, liegt er nun bei 31 % (zwei Frauen mehr). Damit werden Stellen für Kameraleute in der VG 6 zum ersten Mal im Jahr 2018 nicht mehr als Gleichstellungsstellen ausgeschrieben. Dass es grundsätzlich nicht viele Ingenieurinnen, Kamerafrauen und Technikerinnen gibt, ist nicht NDR spezifisch, sondern ein strukturell und traditionell geprägtes Phänomen, dem zum Beispiel durch so genannte MINT-Programme versucht wird, entgegenzusteuern. Um den Frauenanteil in produktionsspezifischen und technischen Berufen zu erhöhen, gibt es im NDR entsprechende Maßnahmen (siehe dazu Kapitel 5).

### Ausgewählte Berufsgruppen





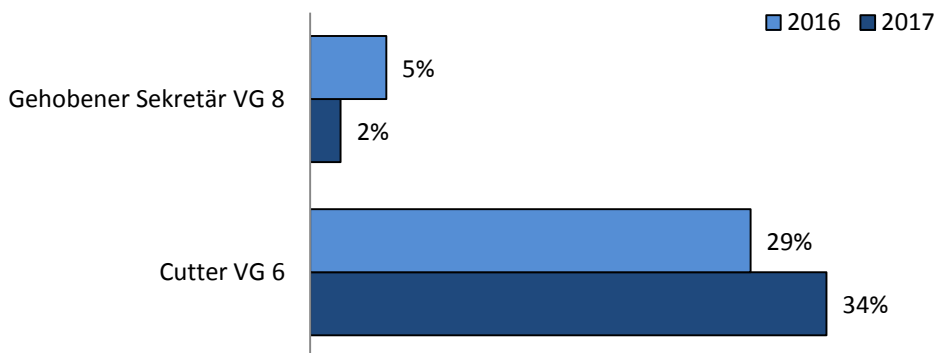
## 2.2.2 Unterrepräsentanz von Männern

Nach der Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung ist der NDR bestrebt, auch mehr Männer in Tätigkeitsfeldern zu beschäftigen, in denen sie heute noch unterrepräsentiert sind. So setzen die strukturellen Bemühungen bereits bei den Stellenausschreibungen an, in denen Männer ermuntert werden, sich zu bewerben.

Schaut man sich in der Belegschaftsstatistik die von Männern unterrepräsentierten Stellen an, so fallen auch hier insbesondere zwei Berufsgruppen ins Auge. War im Vorjahr der Männeranteil bei den Gehobenen Sekretären noch angestiegen, so sank er 2017 von fünf auf zwei Prozent (absolut von sechs auf zwei Männer gegenüber 130 Frauen).

Bei den Cuttern der VG 6 kamen vier Männer hinzu, sodass der Männeranteil um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 34 % zunahm (23 Männer). Mit dem Überschreiten der Zielmarke von 30 % werden künftig keine so genannten Männerstellen in dieser Berufsgruppe mehr ausgeschrieben und die Gleichstellungsbeauftragten nehmen nicht mehr an den Bewerbungsgesprächen teil. Bei den Cuttern der VG 4 stieg der Männeranteil sogar auf 60 %. Wenn man bedenkt, dass noch vor einigen Jahren dies ein typischer Frauenberuf war, so hat sich strukturell in dieser Berufsgruppe besonders viel getan.

### Ausgewählte Berufsgruppen



## 2.3 Frauen- und Männeranteil in den Programmbereichen

### 2.3.1 Redakteurinnen und Redakteure

Bei den programmspezifischen Aufgaben ist die Entwicklung der Stellen von Redakteurinnen mit Leitungsfunktion positiv hervorzuheben. 2017 gab es 29 Redakteurinnen in der VG 1 mit Leitungsfunktion, das sind drei mehr als im Vorjahr (36 %). Die Zahl der Redakteurinnen in der VG 1 ohne Leitungsfunktion sank um drei Frauen auf neun. Der Anstieg hat vor allem mit Umstrukturierungen bei ARD-aktuell zu tun, bei denen Frauen in der VG 1 eine Leitungsfunktion übertragen wurde. Bei den Redakteurinnen in der VG 2 mit Leitungsfunktion gab es einen Anstieg um vier Frauen auf 23 insgesamt. Damit wuchs der prozentuale Anteil von 46 % auf 49 %.

Bei den Redakteurinnen in der VG 2 ohne Leitungsfunktion gab es 74 Frauen, der prozentuale Anteil ist geringfügig auf 41 % angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr arbeiten acht Männer weniger in dieser Berufsgruppe (106). In der Vergütungsgruppe 3 ist der Anteil von Frauen und Männern im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Er liegt bei 48 % Frauen und 52 % Männern. In der VG 4 liegt der Anteil der Redakteurinnen bei 59 %.

### **2.3.2 Korrespondentinnen und Korrespondenten**

Für das Fernsehen berichteten 2017 acht Frauen und vier Männer als Korrespondenten. Die Fernseh-Korrespondentinnen arbeiten in den Studios London, Washington, Singapur und Peking sowie im ARD Hauptstadtstudio Berlin. Die vier männlichen Korrespondenten berichten aus Stockholm, Washington, Peking und Tokio.

Für den Hörfunk waren im ARD Hauptstadtstudio Berlin unverändert zwei Frauen und drei Männer als Korrespondenten beschäftigt. Die Studioleitung hat eine der Frauen inne. Als Berichterstatte für die ARD im Ausland waren sieben Korrespondenten männlich und eine weiblich. Die weibliche Korrespondentin teilt sich im ARD-Studio Singapur mit einem Mann zu jeweils 50 % eine Korrespondentenstelle.

### **2.3.3 Kommentare in den „Tagesthemen“**

Der Anteil der von Frauen gesprochenen Kommentare in den „Tagesthemen“ lag bei 82 von insgesamt 218. Das entspricht einem Frauenanteil von 37,6 %. Bei den insgesamt 42 vom NDR gesprochenen Kommentaren wurden 40,5 % von Frauen und 59,5 % von Männern gesprochen.

## **2.4 Personalentwicklung**

### **2.4.1 Maßnahmen für (neue) Führungskräfte**

Um Mitarbeitende im NDR in Richtung Führung zu fördern, gibt es das Entwicklungsprogramm für potenzielle Führungskräfte (NFKplus). Dies endete 2017 mit sieben Absolventinnen und fünf Absolventen (Frauenanteil 58 %).

Neben den obligatorischen Seminaren für Führungskräfte haben außerdem zahlreiche bedarfsgerechte Seminare und Coachings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgabe stattgefunden – insgesamt für 392 Personen. An den obligatorischen Seminaren für Führungskräfte nahmen 224 Personen teil, der Frauenanteil lag bei 41 %. An Coachingmaßnahmen nahmen 51 Kolleginnen und Kollegen mit Führungsaufgabe teil. Der Frauenanteil lag bei 50 %.

### **2.4.2 Interne Hospitationen**

Insgesamt haben 32 Kolleginnen und Kollegen intern hospitiert, davon 21 Frauen und zehn Männer.

### **2.4.3 Gleichstellungsseminare**

Im NDR Bildungskatalog wurden 2017 die Seminare „Woman@Work“ sowie „Man@Work“ angeboten. Es gab eine Veranstaltung zum Thema „Man@Work“ mit acht Teilnehmern. Das Seminar „Woman@work“ fand aus Mangel an Anmeldungen nicht statt. Außerdem wurden zwei Seminare mit dem Titel „Vielfalt im NDR begreifen und mitgestalten – Zwischen Klischee und neuem Denken“ zum Thema Diversity angeboten.

Mit dem Diversity-Aspekt Alter setzte sich das Seminar „Chancen im NDR – keine Frage des Alters“ auseinander. Es wurde von zwölf Teilnehmerinnen besucht. Aus diesem Seminar entwickelte sich ein weitergehender Workshop. Aus diesem heraus gab es maßgeblich Impulse, die in die NDR Arbeitsgruppe „Demografie“ mündeten, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte mitwirkt. Für das Jahr 2018 sind aufgrund der Aktualität des Themas demografischer Wandel diverse Workshops und eine große Informationsveranstaltung zum Thema „Generationen“ geplant.

## 2.5 Altersstruktur

Dass der demografische Wandel sich auch in der NDR Belegschaft abbildet, zeigt die Altersstruktur. Im Jahr 2017 lag das Durchschnittsalter einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro insgesamt bei 48,3 Jahren. Die Frauen sind im Schnitt 47,3 Jahre, die Männer 49,1 Jahre alt.

Die meisten Menschen im NDR sind älter als 55 Jahre (insgesamt 1186).

## 3 Schwerpunktthemen in der Gleichstellungsarbeit

### 3.1 Maßnahmen nach Sexismus-Debatte und #MeToo

Mit dem Aufkommen des Hashtags<sup>1</sup> #MeToo und der dadurch angestoßenen Debatte um Sexismus und sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld setzte eine starke Auseinandersetzung mit der Thematik ein. Die Enthüllungen um Vorkommnisse rund um die Affäre von US-Filmproduzent Harvey Weinstein und die breite, gesellschaftliche Diskussion wirkten auch in den NDR hinein. In einem Fernsehbeitrag für das Magazin „ZAPP“ berichteten Volontärinnen und Volontäre von ihren Erfahrungen und thematisierten sexistische Vorfälle in ihrem beruflichen Alltag. Der Intendant hat daraufhin das Thema umgehend zur Chefsache gemacht und sich mit den Volontärinnen und Volontären beider Ausbildungsjahrgänge getroffen. Dabei hat er gemeinsam mit der Verwaltungsdirektorin, dem Leiter der Hauptabteilung Personal sowie der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Volontärsausbildung mit den Volontärinnen und Volontären über ihre Erfahrungen diskutiert und umgehend Maßnahmen eingeleitet.

In Veranstaltungen, Vorträgen und Diskussionsrunden sowohl im gesamten NDR als auch in einzelnen Abteilungen wurde für das Thema sensibilisiert, Hilfsangebote und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wurden noch einmal deutlich benannt sowie über die Regelungen und Richtlinien im NDR informiert. Nach und nach erfolgte durch die in einzelnen Bereichen, Redaktionen und Abteilungen geführte Debatte ein Bewusstseinswandel und eine Enttabuisierung.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Leiter der Hauptabteilung Personal informierten mehrfach über das Intranet und auch in der Mitarbeiterzeitung darüber, dass der NDR bestrebt ist, ein gleichberechtigtes Miteinander zwischen den Geschlechtern auf allen hierarchischen Ebenen des NDR umzusetzen und ein Arbeitsklima zu schaffen, das frei von Sexismus und Angst ist. Der NDR Verhaltenskodex legt fest, dass eine Kultur der Fairness, der offenen Kritik und der gegenseitigen Wertschätzung gepflegt werden soll und wurde um die Formulierung „Wir dulden keinen Sexismus und keine sexuelle Gewalt, wir dulden keine Diskriminierung“ erweitert. Auf der Intranetseite des Bereichs Gleichstellung und Diversity wurde der Menüpunkt „Anonyme Mitteilungen“ eingerichtet. Über diesen wird auf ein Kontaktformular verwiesen, das für anonyme Hinweise an die Gleichstellungsbeauftragten genutzt werden kann.

Im Dezember organisierte der Bereich Gleichstellung und Diversity eine Informationsveranstaltung. Neben Betroffenen nahmen die Gleichstellungsbeauftragte, der Leiter der Hauptabteilung Personal, die stellvertretende Personalratsvorsitzende Hamburg sowie die Kulturwissenschaftlerin und Genderforscherin Dr. Stevie Schmiedel von der Organisation Pinkstinks teil. Vorab wurde die Möglichkeit gegeben, anonym Fragen oder Statements einzureichen, die in der Podiumsdiskussion erörtert werden sollten. Die Veranstaltung wurde gestreamt und steht dauerhaft im Intranet als Videomitschnitt zur Verfügung.

Um die Debatte auch weiterhin aufzufangen und die angestoßenen Entwicklungen zu fördern, wurden zusätzliche Maßnahmen ergriffen. Es wurden für das Frühjahr 2018 verpflichtende Seminare

---

<sup>1</sup> Ein Hashtag ist ein mit Doppelkreuz versehenes Schlagwort, das dazu dient, Nachrichten mit bestimmten Inhalten oder zu bestimmten Themen in sozialen Netzwerken auffindbar zu machen

für alle Volontärinnen und Volontäre und Auszubildende eingeführt, Titel: „Sexismus am Arbeitsplatz – Was tun?!“ Dieser Inhalt ist auch ein verpflichtender Baustein eines Führungskräfte-seminars. Für feste und freie Mitarbeitende ist das Seminar fakultativ und im Bildungskatalog zu finden. Darüber hinaus gab es weitere Diskussionsrunden mit Programmvolontärinnen und -volontären, Auszubildenden und den Ausbildungsbeauftragten sowie in Redaktionen und Abteilungen.

### **3.2 Studie zur audiovisuellen Diversität im deutschen Film und Fernsehen**

Im Sommer 2017 veröffentlichte die Universität Rostock eine Studie zur audiovisuellen Diversität im deutschen Film und Fernsehen.<sup>2</sup> Grundlage war die detaillierte Analyse von mehr als 3.500 Stunden Fernsehprogramm aus dem Jahr 2016 sowie etwa 800 deutschsprachigen Kinofilmen aus den vergangenen sechs Jahren.

Die Studienergebnisse bringen hervor, dass Frauen in deutschen Fernsehprogrammen und Kinofilmen deutlich unterrepräsentiert sind. Über alle Fernsehprogramme hinweg kommen, so die Studie, auf eine Frau zwei Männer. Nur Telenovelas und Daily Soaps sind, der Studie zufolge, repräsentativ für die tatsächliche Geschlechterverteilung in Deutschland (ca. 51 % Frauen und 49 % Männer). Allerdings machen diese nur drei Prozent aller Sendungen aus.

Wenn Frauen gezeigt werden, kommen sie mehr als doppelt so häufig im Kontext von Beziehung und Partnerschaft vor. Nur in einem Drittel der beobachteten Formate sind Frauen Hauptakteurinnen und Protagonistinnen, so die Studie. Die Rostocker Forscherinnen fanden heraus, dass Frauen, wenn sie häufiger vorkommen, jünger als 30 Jahre sind. Ab einem Alter von 50 Jahren kommen auf eine Frau drei Männer. Ein Drittel der Programme kommt sogar ganz ohne Frauen aus.

In der TV-Information und der non-fiktionalen Unterhaltung treten zumeist männliche Moderatoren und Journalisten in Erscheinung. Insgesamt ist in der TV-Information nur jede dritte Hauptakteurin weiblich. Der Frauenanteil als Expertin betrug 21 % und in den nonfiktionalen Unterhaltungsprogrammen 31 %. Ein verzerrtes Rollenbild zeigt sich auch im Kinderfernsehen. Nur eine von vier Hauptfiguren ist weiblich.

In der Detailanalyse der Studie zeigt sich für den NDR ein 30 %-Anteil von Protagonistinnen in allen untersuchten Sendungen im Programm.

Die Ergebnisse der Studien wurden zeitnah im Gleichstellungsausschuss im NDR vorgestellt und diskutiert, später auf der Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF. Die Forderung von Gleichstellungsausschuss und Herbstkonferenz an die Intendantinnen und Intendanten nach einem ausgewogenen Verhältnis wurden in einem Brief an diese im Herbst formuliert. Die Beauftragten fordern als Selbstverpflichtung für die nächsten fünf Jahre, die Rollenbilder von Frauen und Männern in den Programmen regelmäßig zu überprüfen.

Sie schlagen vor, in allen Landesrundfunkanstalten einen Check nach ORF-Vorbild einzuführen. Das Programm der ARD müsse für eine geschlechtergerechte Ausgewogenheit und ein partnerschaftliches Abbild von Frauen und Männern sowie für ein integratives Miteinander und gesellschaftliche Vielfalt stehen, so die Gleichstellungsbeauftragten. Der Gleichstellungsausschuss schloss sich den Forderungen an.

---

<sup>2</sup> Initiiert von der MaLisa-Stiftung von Maria Furtwängler und durchgeführt vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock unter Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer. Zum ersten Mal hatten sich die vier größten deutschen TV-Gruppen (ARD, ZDF, Mediengruppe RTL Deutschland und ProSiebenSat1), die Film- und Medienstiftung NRW, die nationale Filmförderung FFA und der FilmFernsehFonds Bayern zur Förderung einer Studie zusammengeschlossen.

Mit der Implementierung eines solchen Checks könnten Beiträge und Produktionen schon beim Planen auf das reale Vorkommen von Frauen in ihrer Vielfalt (Alter, kultureller und ethnischer Hintergrund etc.) sowie auf Rollenbilder und Stereotype überprüft werden.

## **4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

2017 hatten insgesamt 1.704 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 2.832 Kinder, für die sie Familienzuschlag erhielten. Seit 2017 wird der Familienzuschlag in einheitlicher Höhe für jedes Kind gezahlt, bisher erhielten Teilzeitbeschäftigte 80 %.

### **4.1 Elternzeit von Müttern und Vätern**

In Elternzeit waren insgesamt 153 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind zwei mehr als im Vorjahr. Insgesamt nahmen 100 Frauen und 53 Männer Elternzeit.

Der Anteil der Väter in Elternzeit liegt damit bei 34,6 % und um drei Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Die Väter blieben im Schnitt für drei Monate zu Hause. Dies ist länger, als die Väter im Bundesdurchschnitt in Elternzeit gehen. In Einzelfällen reichte die Spanne von einem Monat bis sogar hin zu drei Jahren Elternzeit. Die Frauen blieben im Schnitt mehr als sechs Monate in Elternzeit.

### **4.2 Teilzeit**

Die Teilzeittätigkeit hat weiterhin zugenommen. Insgesamt waren 918 Frauen und Männer 2017 dauerhaft oder befristet in Teilzeit. Das ist ein Plus von 29 gegenüber dem Vorjahr und entspricht einer Teilzeitquote von 23,7 %. Im Justitiariat und im Landesfunkhaus Schleswig-Holstein liegen die Teilzeitquoten bei über 30 %.

Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (741). Etwa ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten (19,3 %) sind Männer. Von allen Frauen im NDR sind fast 40 % in Teilzeit, von allen Männern sind 8,9 % dauerhaft oder befristet teilzeitbeschäftigt.

Zu 50 % in Teilzeit arbeiten dauerhaft oder befristet 536 Menschen. Der Männeranteil beträgt mit 80 Personen 14,9 %. Der größte Anteil der Frauen, die auf einer Teilzeitplanstelle arbeiten, ist in der VG 8 und der VG 6 beschäftigt. Im Vergleich ist in der VG 7 der Männeranteil mit 17 Personen am höchsten (18,7 %).

Die Möglichkeit einer befristeten Reduzierung der Arbeitszeit gerade in bestimmten Lebensphasen ist für viele Frauen und Männer ein deutliches familienfreundliches Signal des NDR – auch wenn es bedeutet, dass befristete Teilzeit in den meisten Fällen auch befristete Vertretungen in den betreffenden Bereichen nach sich zieht.

Vielen Frauen sind die Folgen einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung für die zukünftige Rentenentwicklung, insbesondere in niedrigeren Vergütungsgruppen, mittlerweile bewusst. Zudem werden sie im NDR auch dahingehend nicht nur von den Gleichstellungsbeauftragten beraten, dass je länger sie in Teilzeit arbeiten, desto größer in der Regel die Einbußen bei der Altersversorgung sind. Mit einer beruflichen Weiterentwicklung, zum Beispiel durch eine Bewerbung auf eine Vollzeitstelle oder abteilungsübergreifend auf eine zweite Teilzeitstelle, können sie ein finanzielles Risiko im Alter umgehen.

Neben der Möglichkeit, die Arbeitszeit dauerhaft oder befristet zu reduzieren, kann man seit 2015 auch die Arbeitszeit „auf Probe“ für ein Jahr reduzieren. Die vielen Varianten der Arbeitszeitreduzierung zeigen, dass der NDR in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf deut-

liche Zeichen setzt. Die steigende Zahl der befristet Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass diese Angebote für eine bessere Work-Life-Balance angenommen werden.

### **4.3 Teleheimarbeit**

2017 nutzten 25 Menschen aus nahezu allen Direktionen die sogenannten alternierenden Teleheimarbeitsplätze. Darunter sind 20 Frauen. 2016 hatte sich der NDR mit den Gewerkschaften ver.di und DJV darauf verständigt, die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze um 20 weitere Plätze zu verdoppeln. Seitdem ist es für insgesamt 40 Festangestellte möglich, in sogenannter „alternierender Teleheimarbeit“ abwechselnd am Arbeitsplatz im NDR und zu Hause zu arbeiten.

### **4.4 Eltern-Kind-Büros**

Insgesamt verfügt der NDR über drei Eltern-Kind-Büros. Zu dem schon 2013 am Rothenbaum eingerichteten Raum kamen in 2016 noch zwei weitere in Lokstedt und im Studio Rostock hinzu. Die Räume sind kindgerecht eingerichtet und verfügen über Computerarbeitsplätze. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sie eine Unterstützung bei unvorhergesehenen Betreuungsausfällen. Wenn es Müttern und Vätern nicht spontan möglich ist, sich freizunehmen, können sie ihr Kind mit zum NDR nehmen und die Büros nutzen, um ihrer Arbeit nachzugehen. Das Angebot wurde 2017 wieder gut angenommen.

### **4.5 Neuer Familienservice benefit@work**

Die großen Vereinbarkeitsthemen Kinderbetreuung und Pflege zeigten, dass der Bedarf nach einer guten Beratung und Vermittlung von besonderem Interesse in der Belegschaft ist. Um dies auch rund um die Uhr zu gewährleisten, wurde 2016 mit einem Familienservice Kontakt hergestellt, der mehr Leistungen zu besseren Konditionen bot. Der neue Familienservice benefit@work wurde 2017 implementiert. Das Verschicken eines Flyers und einer Karte mit den entsprechenden Telefonnummern an die Belegschaft ermöglichte gleich zu Beginn des Jahres einen ersten Überblick über das Angebot. Zusätzlich wurde die Zusammenarbeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Januar bei Informationsveranstaltungen und -ständen in den Landesfunkhäusern vorgestellt.

Für eine bessere „Work-Life-Balance“ mit Beratung zu Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, zur hauswirtschaftlichen Unterstützung und Beratung in Krisensituationen steht benefit@work Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Insgesamt wurden 151 Beratungs- und Vermittlungsleistungen durchgeführt. Die meisten Kontakte wurden mit 117 Anfragen von Hamburg aus gesucht.

### **4.6 Notbetreuung**

Seit Mitte 2016 wurden die Eltern-Kind-Büros in Hamburg auch zur Notbetreuung durch Erzieherinnen, die Notfallmamas, genutzt. Dies ist vor allem für Beschäftigte von Nutzen, die sich nicht von ihrem Arbeitsplatz entfernen können (Kameraleute, Cutter). Die Zusammenarbeit mit den Notfallmamas lief bis Ende 2017 und ist seit Anfang 2018 Bestandteil des Angebots von benefit@work.

Wer eine Notbetreuung für sein Kind während der Arbeitszeit auf dem NDR Gelände benötigt, kann sich seit Anfang 2018 direkt an benefit@work wenden.

## **4.7 Ferienangebote**

Die Kinder-Freizeiten, die der NDR seit Jahren in den Sommerferien anbietet, wurden auch 2017 in Hamburg und im Landesfunkhaus Niedersachsen gut genutzt, erfreuten sich bei den Mitarbeiterkindern wieder größter Beliebtheit und entlasteten die berufstätigen Eltern.

## **4.8 Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege**

Für viele in der Belegschaft ist der Informationsbedarf zum Thema Pflege und zum neuen Pflege-stärkungsgesetz, das 2017 in Kraft trat, besonders groß. Es gab wieder verstärkt kostenfreie Angebote der Angehörigenschule mit Infoständen an allen NDR Standorten, organisiert vom Bereich Gleichstellung und Diversity. So wurden zwei Orientierungskurse für Angehörige angeboten, die den Mitarbeitenden Hilfestellungen und Entlastungsmöglichkeiten bereitstellten. Ein Kurs beschäftigte sich mit dem Thema Demenzerkrankung, ein weiterer behandelte die Themenbereiche Pflege und Pflegereform. Die Veranstaltungen wurden an mehreren Terminen in Kiel, Hamburg, Hannover und Schwerin angeboten und sehr gut angenommen.

## **5 Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT und Technik**

### **5.1 Girls' und Boys' Day**

Der NDR beteiligte sich auch 2017 wieder am bundesweiten Zukunftstag. Etwa 200 Schülerinnen und Schüler kamen an die verschiedenen NDR Standorte, um Berufe kennenzulernen, in denen das jeweilige Geschlecht noch unterrepräsentiert ist. Mädchen konnten sich mit technischen Berufen wie Kamerafrau, Veranstaltungstechnikerin und Mediengestaltung vertraut machen, Jungen mit Sekretariat, Sachbearbeitung, Maskenbildner und Cutter.

### **5.2 MINT- und Berufsmessen**

Unter Beteiligung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten fanden 2017 MINT-Messen in Hamburg, Itzehoe und Heide statt, außerdem eine Karrieremesse beim SWR in Stuttgart, die sich speziell an Studentinnen richtete. Die Messen dienen zum Informieren und zur Rekrutierung von mehr Frauen in IT- und Medientechnik-Berufen. Seit Jahren engagiert sich der NDR federführend in der ARD mit der Initiative „Frauen in der Technik“ und ist Partner des nationalen MINT-Paktes für mehr Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

### **5.3 Talent Day „IT und Medien“**

Einen Einblick in technische Berufe konnten 19 junge Frauen beim Talent Day auf dem Fernsehgelände des NDR bekommen. Es gab neun Angebote in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Der Talent Day wird jährlich von der Stadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg initiiert und richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die kurz vor dem Abitur stehen und sich beruflich orientieren. Der NDR hat die Chance, gut qualifizierte Frauen zu kontaktieren und für eine spätere Bewerbung auf eine Ausbildungs- oder Ingenieursstelle zu gewinnen.

### **5.4 AG „Frauen in der Technik“**

Die Arbeitsgruppe „Frauen in der Technik“ besteht aus dem Hauptabteilungsleiter der HA Informations-, Medien- und Verbreitungstechnik und Mitgliedern der Personalabteilung, der Ausbildungsleitung, der Produktionsdirektion und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Maßnahmen zur Rekrutierung von mehr Frauen in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe tagte auch 2017 wieder mehrfach.

## **5.5 Niedersachsen-Technikum**

Das Niedersachsen-Technikum ist ein Angebot, das jungen Frauen mit Abitur oder Fachabitur die Möglichkeit gibt, innerhalb eines sechsmonatigen Programms auszuprobieren, ob MINT ihren Fähigkeiten und Vorlieben entspricht. Der NDR war 2017 zum ersten Mal dabei und stellte eine Praktikumsstelle zur Verfügung. Eine Teilnehmerin arbeitet seit Herbst 2017 vier Tage die Woche im Systemservice des NDR Funkhauses in Hannover mit, an dem anderen Tag besucht sie Veranstaltungen der Hochschule.

## **5.6 Unterstützung von Bachelor- und Masterarbeiten**

Der NDR möchte den akademischen Nachwuchs sichern und in den Bereichen Produktionstechnik, Informationstechnik und Ingenieurwissenschaften den Anteil weiblicher Beschäftigter erheblich steigern. Im Vorjahr wurde daher das bislang selten genutzte Instrument zur Unterstützung von Studierenden, die ihre Abschlussarbeit im NDR schreiben möchten, aktualisiert. 2017 ist eine Studentin des Faches IT-Sicherheit mit dem Wunsch herangetreten, im NDR ihre Masterarbeit zu verfassen.

## **5.7 ARD-ZDF-Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“**

Der Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ von ARD und ZDF wurde auch 2017 wieder intensiv durch den NDR unterstützt. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Sichtungsausschuss vertreten. Prämiiert werden herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten aus dem Themenbereich der Medientechnologie.

Der erste Preis ging an eine Bachelorabsolventin, die in ihrer Arbeit die technischen Aspekte untersuchte, die Einfluss auf Virtual Reality Produktionen haben. Die zweite Preisträgerin beschäftigte sich in ihrer Masterarbeit mit der Benutzerfreundlichkeit verschiedener Apps von Mediatheken öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten. Die drittplatzierte Gewinnerin schrieb in ihrer Masterarbeit darüber, wie im Fernsehstudiobereich die Umstellung auf IT-Technik mit speziellen Standards einhergehen muss.

## **6 Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Ziel der Gleichstellungsarbeit im NDR ist, die Parität von Frauen und Männern in allen Vergütungs- und Berufsgruppen voranzutreiben, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern und mehr Männer an einer modernen Gleichstellungspolitik mitwirken zu lassen. Neben der Entwicklung von Maßnahmen, um diese Ziele gut zu erreichen, gehören die folgenden Kernaufgaben.

### **6.1 Sprechstunden**

Die Beratungsangebote wurden auch 2017 wieder intensiv genutzt. Dabei stehen Vereinbarkeitsthemen im Mittelpunkt, ebenso wie die berufliche Entwicklung oder der Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Rollenwechsel sowie Themen wie Konfliktbewältigung und wertschätzender Umgang. Besonders hoch waren die Anfragen im Herbst mit Beginn und während der #MeToo-Debatte. Ähnlich wie schon in den Jahren 2013 und 2015 nach den in der Gesellschaft geführten Sexismus-Debatten kamen vermehrt Ratsuchende, um sich über den Umgang mit sexistischen Sprüchen im beruflichen Umfeld beraten zu lassen oder konkreten Rat zu suchen. Die Gleichstellungsbeauftragten bieten regelmäßig mittwochs von 10 bis 12 Uhr in Hamburg am Rothenbaum und in Lokstedt vertrauliche Sprechstunden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. In allen Landesfunkhäusern im Sendegebiet werden jeweils einmal im Monat Beratungen vor Ort angeboten. Für Mitarbei-



terinnen und Mitarbeiter aus den Studios gibt es im Anschluss an die jährlichen Studiobesuche Gelegenheit, Sprechstunden in Anspruch zu nehmen.

## **6.2 Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen**

Gleichstellungsstellen sind Stellen im NDR, bei denen Frauen bzw. Männer ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben, da es in dieser Berufs- und Vergütungsgruppe eine erhebliche Unterrepräsentanz von weniger als 30 % eines Geschlechts gibt.

Im Jahr 2017 wurden von den insgesamt 195 Stellenausschreibungen im NDR 106 Stellen als Gleichstellungsstellen ausgeschrieben. Das sind 54,4 %. 102 Gleichstellungsstellen konnten besetzt werden, vier Verfahren waren bis Ende 2017 noch offen. Die meisten Gleichstellungsstellen waren so genannte Männerstellen (72) mit Berufsgruppen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

Bei den 34 Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, konnten insgesamt 11 mit Frauen besetzt werden. Das entspricht einer Quote von 32,4 %. Von den 72 Männerstellen wurden 23 mit Männern besetzt. Dies ist ein Anteil von 32 %.

An allen Bewerbungsverfahren nahmen die Gleichstellungsbeauftragten laut Dienstvereinbarung nach eigenem Ermessen teil. Bei programmspezifischen Tätigkeiten gab es wenige Bewerbungsgespräche unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, da hier der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen ist. Bei Bewerbungsverfahren für Leitungspositionen nahmen die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich teil, auch wenn der Frauenanteil bereits die 30 % überschritten hatte. Hier ist das Ziel, weiterhin die 50 % Parität zu erreichen und bewusst entschieden worden, diese Gespräche im Beisein der Gleichstellungsbeauftragten zu führen.

## **6.3 Studiobesuche**

Laut Dienstvereinbarung gehört es zu den regelmäßigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, in den Studios und Korrespondentenbüros Beratungen anzubieten. Auch 2017 konnten diese an allen Standorten umgesetzt werden.

## **6.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen**

In den Sitzungen des Gleichstellungsausschusses, deren Vorsitz die Gleichstellungsbeauftragte hat, wurden 2017 verschiedene Themen diskutiert, die die Gleichstellung im NDR vorantreiben.

Ein Schwerpunktthema waren die Auswirkungen des demografischen Wandels insbesondere für weibliche Mitarbeitende im NDR. Die Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen vieler ältere Frauen im NDR sich über Entwicklungsmöglichkeiten und neue Ideen in der Lebensmitte auszutauschen, mündete in einem Diversity-Seminar „Chancen im NDR – keine Frage des Alters“. Daran nahmen zwölf Frauen teil.

Ein weiteres Thema aus dem Vorjahr konnte weiter vorangetrieben werden, und zwar ein Sekretärinnen- und AssistentInnen-Netzwerk zu implementieren. Parallel zu den Vorbereitungen erschien das Angebot „Lunch & Learn“ im Bildungskatalog mit einem sehr ähnlichen Inhalt. Dieses Netzwerk-Angebot wird zweimal jährlich angeboten und fördert die Fortbildung und Vernetzung dieser vornehmlich aus Frauen bestehenden Berufsgruppen. Weitere Schwerpunkte im Gleichstellungsausschuss waren die Auseinandersetzung mit einer Studie der Universität Rostock, die sich mit audiovisuellen Geschlechter- und Diversitäts-Verhältnissen im deutschen Fernsehen auseinandersetzt (Mehr dazu in Kapitel 3.2). Auch die #MeToo-Debatte beschäftigte die Ausschuss-Mitglieder in mehreren Sitzungen.

## **7 Veranstaltungen**

### **7.1 Internationaler Frauentag**

Aus Anlass des Internationalen Frauentages am 8. März 2017 gab es erneut das Angebot für ein 30-Minuten-Speedcoaching für Feste und Freie Mitarbeiterinnen des NDR. Christina Lütgen, Kulturwissenschaftlerin und ganzheitliche Coach, gab Impulse zur Selbsthilfe. Zwölf Frauen hatten die Möglichkeit, sich auf diese Weise beraten zu lassen. Da sich im Vorfeld mehr als 80 Frauen darauf beworben hatten und die Resonanz sehr positiv war, konnte für 2018 diese schnelle und effektive Form des Coachings als ein Dauerangebot für 30 Minuten während der Mittagspause ausgeweitet werden, auch für Männer.

### **7.2 Medienfrauentreffen**

2017 fand das Medienfrauentreffen bei der Deutschen Welle in Bonn statt. Knapp 300 Frauen aus ARD, ZDF und ORF nahmen an Workshops und Podiumsdiskussionen teil. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die digitale Transformation. Welche Herausforderungen und Chancen bringt diese für weibliche Medienschaffende? Vom NDR nahmen etwa 30 Feste und Freie Mitarbeiterinnen teil.

Der Negativpreis „Saure Gurke“ ging an den ZDF- „heute journal“-Moderator Claus Kleber für sein Interview mit Maria Furtwängler, die die Studie zur audiovisuellen Diversität im deutschen Fernsehen initiiert hatte. Die Jury zitierte Kleber mit den Worten, es drohe Umerziehung, wenn aus der Furtwängler-Studie die Konsequenz gezogen würde: gleich viele Frauen wie Männer in allen Rollen auf dem Bildschirm. Kleber habe das Interview mit „einer klaren Vorstellung vom Ausgang des Gesprächs“ geführt, so die Jury, und sei nicht auf die Argumente und Fakten seiner Interviewpartnerin eingegangen.

### **7.3 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF**

Die Gleichstellungsbeauftragten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland und Österreich tagen zweimal im Jahr. Die Frühjahrskonferenz fand beim ORF in Wien statt. Die österreichischen Kolleginnen stellten ihre Verfahren des Gender Monitoring Berichts und des Gender-Checks für Journalistinnen und Journalisten vor.

Die zweitägige Konferenz im Herbst beim SWR in Baden-Baden beschäftigte sich mit der Studie der Universität Rostock zur audiovisuellen Diversität (siehe dazu Kapitel 3.2). Die Mitautorin der Studie, Dr. Linke, stellte die Ergebnisse persönlich vor. Die Gleichstellungsbeauftragten forderten in ihrer Resolution einen Gender-Check nach Vorbild des ORF auch in allen ARD-Anstalten, dem ZDF und der Deutschen Welle einzuführen.

### **7.4 WoMenpower | Hannover Messe**

Unter dem Motto „Arbeitswelt 4.0 – Grenzenlos kommunizieren“ bot der Karrierekongress WoMenpower 2017 im Rahmen der Hannover Messe ein gemischtes Programm, um gemeinsam das Netzwerk für Frauen rund um Karrierefragen, Erfolgsstrategien und innovative Arbeitsformen auszubauen und zu diskutieren.

Die Teilnehmerinnen des Kongresses konnten aus 40 Workshops und Podiumsdiskussionen Anreize für die eigene Karriere mitnehmen. Im Panel Erzählcafé hinterfragten die NDR Gleichstellungsbeauftragte und der Autor Christian Seidel Geschlechterklischees und sprachen über ihre Erfahrungen beim Aufbrechen von Stereotypen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem Beirätin der WoMenpower.

## 8 Zusammenfassung und Ausblick

Grundsätzlich hielten die positiven Trends in der Geschlechterverteilung auch 2017 weiter an. Insgesamt gibt es einen ausgeglichenen Frauenanteil bei Festen und Freien. Mit einem Anteil von 38 % Frauen in Leitungspositionen gibt es erneut mehr Führungsfrauen als je zuvor im NDR.

Es wirkte sich positiv aus, Frauen zu ermuntern, Projektleitungen oder Führungsaufgaben zu übernehmen. Das langfristige Ziel, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, wurde mit den Personalplanungsgesprächen, die sich mit der gezielten Besetzung von frei werdenden Führungspositionen mit Frauen auseinandersetzten, weiter forciert. Das Festhalten verbindlicher Ziele mit den jeweils einzelnen Direktorinnen und Direktoren, dem Hauptabteilungsleiter Personal und der Gleichstellungsbeauftragten ist ein wichtiger Meilenstein. Die neue Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bei allen Ausschreibungen für Führungspositionen an den Auswahlgesprächen teilnehmen, zeigte bereits Wirkung. Mit diesen Maßnahmen konnte ein konsequentes Weiter manifestiert und verdeutlicht werden, dass der NDR beim Anteil der Führungsfrauen keinen Stillstand hinnimmt.

Auch 2017 gab es Bemühungen, in allen Bereichen und Hierarchiestufen Unterrepräsentanzen abzubauen und auch strukturell durch das Aufbrechen von Rollenbildern Veränderungen herbeizuführen. Noch sind 54 % aller ausgeschriebenen Stellen Gleichstellungsstellen, d. h. mit Frauen oder Männern erheblich unterrepräsentiert. Über die 30 %-Hürde kamen 2017 allerdings die Kamerafrauen VG 6 (31 %) und die männlichen Cutter VG 6 (34 %). Bei den Cuttern VG 4, stieg der Anteil der Männer im Laufe der letzten fünf Jahre von 25 % sogar auf einen Anteil von nun 60 % an.

Der NDR zeichnet sich mit seinen vielfältigen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie, Lebensentwürfen und Beruf als attraktiver Arbeitgeber aus. Die Kooperation mit dem neuen Familienservice benefit@work wurde 2017 um weitergehende Beratungs- und Vermittlungsleistungen erweitert. NDR Mitarbeitende können sich nicht nur bei Fragen um Kinderbetreuung und Pflege, sondern auch in Lebenskrisen rund um die Uhr, auch anonym, an benefit@work wenden. Zum Thema Pflege wurden Informationsveranstaltungen und Orientierungskurse in Hamburg und den Landeshäusern angeboten. Als Seminare zur Gleichstellung gab es u. a. ein Väterseminar und auf den demografischen Wandel reagierend eines, das den Diversity-Aspekt Alter im Fokus hatte. Aus letzterem entstand der Impuls, sich 2018 näher mit dem Thema Generationen im NDR zu befassen.

Die #MeToo-Debatte führte auf allen Ebenen im NDR zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit den Themen Sexismus und sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld. Es wurden zeitnah sehr viele Maßnahmen geplant und ergriffen, zum Beispiel eine große Infoveranstaltung vom Bereich Gleichstellung und Diversity organisiert, das Beratungsangebot um anonyme Mitteilungsmöglichkeiten erweitert und für das Frühjahr 2018 verbindliche Seminare eingeführt. Ziel war es, informierend und präventiv die Debatte auch innerhalb des NDR aufzufangen und zu führen. Es gab für die Mitarbeitenden Veranstaltungen, Vorträge und Informationsangebote, die für die Themen sexualisierte Gewalt und Sexismus sensibilisierten, Hilfsangebote deutlich machten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannten sowie über die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen und Richtlinien im NDR informierten. Die Debatte wird auch zukünftig offen geführt und angelegene Entwicklungen weiter verfolgt. Die Gleichstellungsbeauftragten tragen dabei maßgeblich dazu bei, einen Bewusstseinswandel herbeizuführen und Sexismus und sexuelle Belästigung im beruflichen Umfeld zu enttabuisieren sowie jederzeit beratend zur Seite zu stehen.

Eine ausgeglichene Präsenz von Frauen und Männern im Programm von Fernsehen und Hörfunk muss weiterhin angestrebt werden. Die Ergebnisse der Rostocker Studie zur audiovisuellen Diversität im deutschen Film und Fernsehen weisen daraufhin, dass die Bemühungen darum noch intensiver verfolgt werden müssen. Die Forderung der Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF nach einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen

und Männern, dem sich der Gleichstellungsausschuss im NDR anschloss, wurde an die Intendantinnen und Intendanten formuliert.

Die NDR Gleichstellungsbeauftragte erarbeitete einen so genannten Diversity-Check für alle Programmangebote im Fernsehen, Hörfunk und Online und schlug vor, diesen im NDR als Selbstverpflichtung zu installieren. Nach Vorstellung in einer Direktorensitzung wird der Diversity-Check 2018 eingeführt. Er ist bewusst kurz gehalten und beschränkt sich auf wenige Kernfragen zum Geschlechterverhältnis, zu Geschlechterbildern und zum Aufkommen weiterer Diversity- Aspekte (Alter, kulturelle und ethnische Hintergründe etc.).

Mit dieser Checkliste als Empfehlung ist eine schnelle und sichere Einschätzung der Diversitätsaspekte in NDR Angeboten möglich. Die Einführung im NDR hat eine Vorbildfunktion im ARD-Verbund und Signalwirkung für andere Medienunternehmen.

Nicole Schmutte | Gleichstellungsbeauftragte