

Gleichstellungsbericht 2016

Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Bereich Gleichstellung und Diversity	5
3	Auswertung statistischer Daten.....	5
3.1	Frauen- und Männeranteil.....	5
3.2	Führungspositionen.....	6
3.3	Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen.....	8
3.4	Altersstruktur.....	8
3.5	Unterrepräsentanz von Frauen.....	9
3.6	Unterrepräsentanz von Männern	11
3.7	Frauen- und Männeranteil im Programmbereich	12
3.7.1	Redakteurinnen und Redakteure.....	12
3.7.2	Anteil Korrespondentinnen – Korrespondenten	12
3.7.3	Anteil Kommentatorinnen – Kommentatoren in den ARD-„Tagesthemen“	13
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	Notbetreuung	14
4.6	Ferienangebote.....	14
4.7	Pflegezeit.....	15
4.8	Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege.....	15
4.9	Neuer Familienservice	15
5	Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	15
5.1	Sprechstunden.....	15
5.2	Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen	16
5.3	Studiobesuche	17
5.4	Gleichstellungsausschuss-Sitzungen.....	17
6	Veranstaltungen.....	17
6.1	Impulsvorträge zu wertschätzendem Umgang.....	17
6.2	Internationaler Frauentag	18
6.3	Medienfrauentreffen.....	18
6.4	Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF	18
6.5	WoMenpower Hannover Messe	18

7	Förderung von mehr Frauen in IT und Technik.....	19
7.1	Girls' und Boys' Day.....	19
7.2	MINT- und Berufsmessen.....	19
7.3	Talent Day „IT und Medien“	19
7.4	AG „Frauen in der Technik“	19
7.5	Unterstützung von Bachelor- und Masterarbeiten	19
7.6	ARD-ZDF-Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“	20
8	Zusammenfassung und Ausblick.....	20

1 Einleitung

Seit Anfang 2016 gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen. In Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen müssen mindestens 30 % Frauen sitzen. 30 % reichen aus, so das Bundesfamilienministerium, um Entscheidungen zu beeinflussen. Die Frauenquote soll den Wandel bringen, Frauen Mitsprache und Führung ermöglichen.

Was die Politik verschweigt: Viele Unternehmen sind gar nicht weit davon entfernt. Durchschnittlich 27 % Frauen saßen laut „Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung“¹ 2016 in den Aufsichtsräten der DAX-Unternehmen. Wenn das Gleichberechtigungsgesetz Deutschland weiterbringen soll, muss sich die Politik ehrgeizigere Ziele stecken. Es muss genauso viele Frauen wie Männer in Aufsichtsräten geben.

Ein ausgeglichener Anteil von jeweils 50 % Frauen und Männern in allen Bereichen und Hierarchiestufen bleibt im NDR unverändert das Ziel. Grundsätzlich gilt bei der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, gerade auch in Führungspositionen, das Ziel Parität nicht aus den Augen zu verlieren und sich nicht mit einem Drittel zufrieden zu geben.

So beschäftigte auch im Jahr 2016 die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern viele Sitzungen und Konferenzen im NDR. Wie stark Frauen Einfluss in Gesellschaft und Beruf haben und wie man dies ausbauen kann, blieb eine gleichstellungspolitisch wichtige Forderung und ist weiterhin ein Leitprinzip der Unternehmens- und Personalpolitik im NDR.

Im NDR ist der Grundsatz in § 38 des NDR-Staatsvertrages verankert, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung haben sollen.

2016 öffnete sich der NDR erneut gezielt den Themen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf weiter voranbringen und Mitarbeitende auch bei Entscheidungen für einen nächsten Karriereschritt unterstützen können. Die Mitarbeiterkinder-Notbetreuung wurde fest verankert und zwei weitere Eltern-Kind-Büros eröffnet, zum ersten Mal auch eines in einem Studio (Rostock). Zwei weitere sind geplant. Außerdem wurden Sondierungsgespräche mit einem neuen Familienservice geführt, dessen Implementierung mit Beginn des Jahres 2017 erfolgte.

In den Beratungsstunden der Gleichstellungsbeauftragten zeigte sich zu Beginn des Jahres 2016 nach den Übergriffen in der Silvesternacht in Köln und mit der Reform des Sexualstrafrechts im Sommer, dass Frauen und Männer vermehrt Kommunikationsbedarf zu den Themen Alltagssexismus und wertschätzender Umgang hatten. Über das Jahr verteilt nahmen die Vereinbarkeitsthemen den größten Raum ein. Insgesamt zugenommen hat der Beratungsbedarf zum Thema Pflege. Bei einer durchschnittlich älter werdenden Belegschaft konnten aufgrund der großen Nachfrage auch mit Blick auf das neue Pflegestärkungsgesetz mehrere kostenlose Infoveranstaltungen zum Thema Pflege auf dem NDR Gelände in Hamburg und in den Landesfunkhäusern angeboten werden.

Dass die Vereinbarkeitsthemen im beruflichen Alltag eine zentrale Rolle spielen und verstärkt spielen werden, zeigt sich auch an den Bedürfnissen der nachfolgenden Generationen. Mittlerweile ist die Generation Y in der Arbeitswelt und damit auch im NDR angekommen. In die Ausbildungsgänge kommen bereits junge Frauen und Männer der Generation Z mit ihren neuen Vorstellungen von Arbeit und Leben, während viele der Baby-Boomer-Generation noch weiter die Geschicke lenken.²

¹Quelle: Pressemitteilung Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 11.01.2017

²Generation Z geboren von etwa 2000 bis 2015, Y von 1980 bis 1999, X von 1965 bis 1979, Baby-Boomer von 1955 bis 1964

Einer Altersmischung durch den demografischen Wandel geschlechtergerecht und vielfältig zu begegnen, sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Vorstellungen der Generationen einzustellen und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, wird auch mit Blick auf gleichstellungs- und diversityrelevante Aspekte eine der Hauptaufgaben der kommenden Jahre im NDR sein.

2 Bereich Gleichstellung und Diversity

Auf die Gleichstellungsarbeit fiel im Jahr 2016 ein besonderes Augenmerk. Im Oktober wurde der Bereich Gleichstellung und Diversity neu aufgestellt. Von 2017 an erhielt, zunächst befristet auf vier Jahre, der Bereich eine halbe Planstelle für die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich.

Die Schwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten, die den Bereich leitet, sind neben den gleichstellungsrelevanten Kernaufgaben, wie Beratungen und Teilnahme an Bewerbungsgesprächen im gesamten Sendegebiet, die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen und die Entwicklung und Förderung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte kümmert sich neben den Kernaufgaben vorrangig um die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT- und technischen Berufen. Die Leiterin der AG „Charta der Vielfalt“ im NDR gehört ebenfalls zum Bereich Gleichstellung und Diversity und entwickelt Ideen für Projekte und Veranstaltungen. Der Bereich befasst sich neben der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und somit dem Diversity-Aspekt Geschlecht verstärkt mit den weiteren Diversity-Aspekten, wie Alter, kulturelle und ethnische Vielfalt, sexuelle Orientierung oder religiöse Zugehörigkeit.

3 Auswertung statistischer Daten

3.1 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 2016 insgesamt 3.861 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 1.859 Frauen und 2.002 Männer. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen sank marginal gegenüber dem Vorjahr auf 48,1 %.

Als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Rahmenvertrag waren insgesamt 1.122 Menschen beschäftigt, das sind 19 weniger als im Vorjahr. Unter ihnen waren 595 Frauen und 527 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil blieb wie im Vorjahr bei 53 %.

Die Verteilung der Männer und Frauen in den Ausbildungsberufen hat sich gegenüber dem Vorjahr grundsätzlich nicht verändert. Wie in den vergangenen Jahren überwiegt der Frauenanteil mit 55,9 %. Die Verteilung beim Programmvolontariat hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht verändert, es überwiegt wie in den Vorjahren der Anteil der Frauen mit 73,7 %.

Die Zahl der Einstellungen (ohne den Klangkörperbereich) belief sich auf insgesamt 314 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (153 Männer und 161 Frauen), 111 Menschen wurden unbefristet (56 Männer und 55 Frauen) und 203 befristet (97 Männer und 106 Frauen) eingestellt.

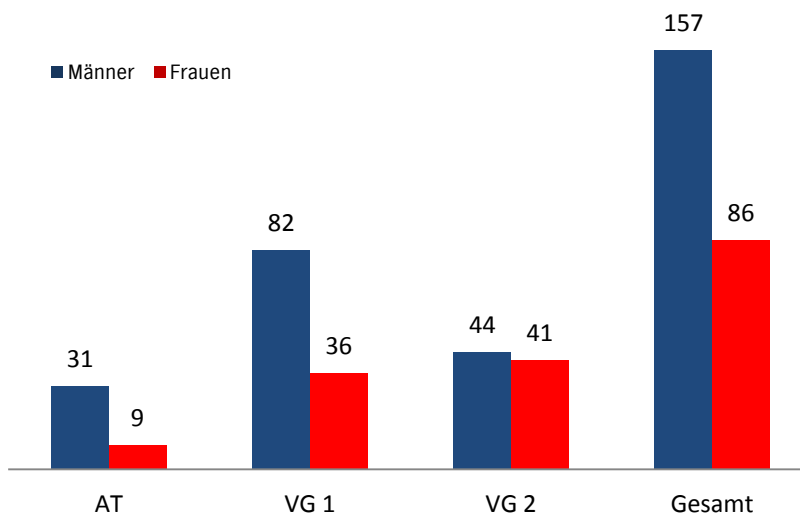
3.2 Führungspositionen

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

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.

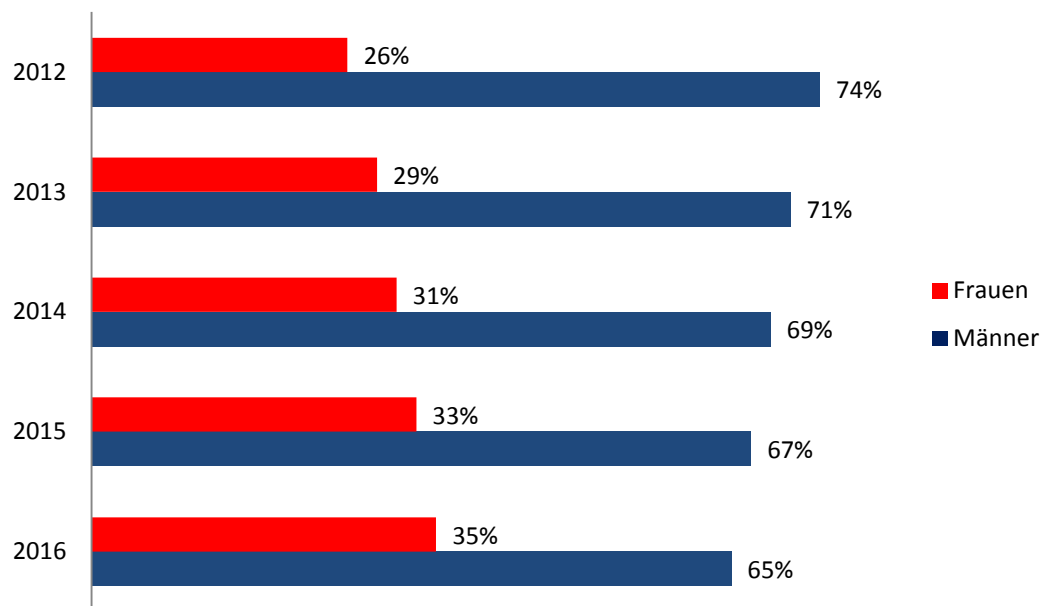
2016 gab es insgesamt 243 Führungskräfte im NDR, 157 Männer und 86 Frauen. Das sind fünf Frauen mehr als im Vorjahr. Unter anderem konnte nach der Verrentung des bisherigen Betriebsarztes, für diese Stelle eine Frau für den NDR gewonnen werden. Insgesamt stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen gegenüber den Vorjahren erneut an und liegt bei 35 %. Diese Entwicklung kann weiter fortschreiten, wenn frühzeitig verstärkt qualifizierte Frauen ausgewählt und gezielt gefördert werden.

Führungspositionen 2016



Die meisten Führungsfrauen sind in der VG 2. Hier sollte bei den Planungen für die kommenden Jahre auch aufgrund des demografischen Wandels gezielt darauf hingewirkt werden, dass den Führungsfrauen in VG 2 auch noch weitere Perspektiven in Richtung VG 1 und AT ermöglicht werden. 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 bei ARD Aktuell.

Fünf-Jahres-Vergleich Führungspositionen



Innerhalb von fünf Jahren stieg der Anteil der Frauen in Führungsposition um fast 10 Prozentpunkte an, von 26 % im Jahr 2012, dem Jahr der Einführung der neuen Dienstvereinbarung, bis 2016 mit einem Anteil von 35 %.

Die meisten Frauen in Führung üben diese Position in Vollzeitbeschäftigung aus. Im NDR wird es aber auch ermöglicht, eine Führungsposition in Teilzeit zu haben.

Auch geteilte Führung ist ein gelebtes Modell im NDR. Hintergrund für eine Führungsaufgabe in Teilzeit war 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.

Fakt ist, dass sich auch bei Hochqualifizierten die Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven beruflichen Entwicklung zeitlich stark überschneidet. Über das hinaus, was ein Unternehmen wie der NDR an Vereinbarkeitsmodellen bieten kann, ist es grundsätzlich wichtig, in Beratungsgesprächen auch auf eine gerechte Aufteilung der Arbeitszeit zwischen den Elternteilen hinzuweisen.

Die neuen Modelle greifen mittlerweile auch auf Funktionen über, die keine Führungspositionen sind, aber im NDR gut vergütet werden. So teilen sich seit April 2016 eine Frau und ein Mann als Auslandskorrespondenten ihren Arbeitsplatz im ARD-Hörfunkstudio Singapur.

Beispiele dieser Art machen deutlich, dass ein Umdenken stattgefunden hat und sich die Strukturen den modernen Anforderungen anpassen. Für Kolleginnen und Kollegen können sie gute Vorbilder sein.

3.3 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen

In den oberen Vergütungsgruppen (VG 1 bis VG 4) und der außertariflichen Vergütung (AT) überwiegt genauso wie in den Vorjahren der Anteil der Männer im NDR. Daran hat sich auch 2016 grundsätzlich nicht viel geändert.

Außertariflich vergütet wurden zehn Frauen (2015: elf Frauen) und 33 Männer. Damit sank der AT-Frauenanteil auf 23,3 % (2015: 24,4 %).

In der obersten tariflichen Vergütungsgruppe VG 1 stieg hingegen die absolute Zahl der Frauen erneut gegenüber dem Vorjahr an, und zwar von 46 auf 51 Frauen. Das sind sowohl Frauen, die Führungsfunktionen inne haben, als auch Frauen, die ausschließlich Programmverantwortung haben, aber keine Organisationseinheit leiten und damit nicht zu den Führungskräften zählen. Prozentual bedeutet dies einen Anstieg von 29,9 % auf 33,6 %. Damit ist der Anteil der Frauen in der Vergütungsgruppe 1 zum ersten Mal im NDR über eine 30-Prozent-Marke gestiegen.

Auch in der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe VG 2 stieg die Zahl der Frauen gegenüber dem Vorjahr an (von 135 auf 136), prozentual von 41,7 % auf 42 %.

In der VG 3 sank der Frauenanteil dagegen marginal, liegt mit 40,7 % aber immer noch, wie zum ersten Mal im Vorjahr, über der 40-Prozent-Marke.

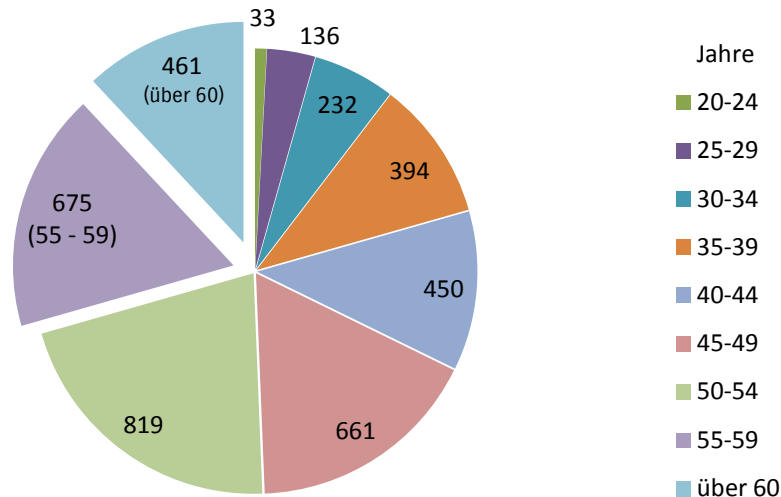
In der VG 4 stieg zwar die absolute Zahl der Frauen gegenüber den Vorjahren um insgesamt sechs an. Da es insgesamt aber 16 Männer mehr in der VG 4 gab, sank der Frauenanteil prozentual von 31,8 % auf 31,6 %.

Wie in den Vorjahren liegt in den Vergütungsgruppen 5, 6 und 7 der Frauen- und Männeranteil nicht weit auseinander. Erst in Vergütungsgruppe 8 überwiegt der Frauenanteil deutlich. Hier stehen 343 Frauen 58 Männern gegenüber. Bei den Männern sank der Anteil von 15 % auf 14,5 %. Grund sind die Berufsgruppen, die im NDR vorrangig mit der VG 8 verbunden sind: Gehobene Sekretärinnen und Sekretäre, Redaktionssekretärinnen und -sekretäre, Redaktionsassistenten, 1. Büroassistenten, Maskenbildnerinnen und -bildner. Dies sind Berufsgruppen, die noch immer vorrangig von Frauen besetzt sind.

3.4 Altersstruktur

Nicht nur in der Gesellschaft, auch im NDR wird die Belegschaft immer älter. Im Jahr 2016 lag das Durchschnittsalter einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro insgesamt bei 48 Jahren. Die Frauen sind im Schnitt 47 Jahre, die Männer 49 Jahre alt. In der Altersstruktur unter 40 Jahren überwiegen die Frauen deutlich, in der über 40 Jahren gibt es sehr viel mehr Männer.

Die meisten Menschen im NDR sind in den beiden Altersklassen von 55 bis über 60 Jahren (insgesamt 1136). Nur wenige Kolleginnen und Kollegen sind in den Altersgruppen bis 29 Jahre (169).



Eine wichtige Aufgabe wird es sein, bei einem Ausscheiden von bis zu 30 % der Beschäftigten innerhalb der nächsten zehn Jahre wertvolles Erfahrungswissen im NDR zu sichern, gegebenenfalls mit Hilfe eines Wissensmanagements. Ein verstärkt strategisches Vorgehen bei der Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beim Personal-Recruiting und ein gezieltes Personalmarketing werden von unschätzbarem Wert sein.

3.5 Unterrepräsentanz von Frauen

Grundsätzlich gibt es nicht viele Ingenieurinnen, Kamerafrauen und Technikerinnen. Dies ist nicht NDR spezifisch, sondern ein strukturell und traditionell geprägtes Phänomen, dem die Gesellschaft zum Beispiel durch so genannte MINT-Programme entgegensteuern will. So zeigt sich auch eine Unterrepräsentanz von Frauen vor allem sowohl in den produktionstechnischen als auch in den IT-technischen Fachbereichen. Anreize zu schaffen, mehr Mädchen und Frauen für technische Berufe zu begeistern, ist da ein wichtiger Schritt. Denn auch der NDR hat das Ziel, den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen. Bei den produktionsspezifischen und technischen Tätigkeiten ist zu berücksichtigen, dass diese Berufsgruppen sowohl in der Produktionsdirektion als auch in anderen Direktionen, wie z. B. in der HA Logistik und Gebäude der Verwaltungsdirektion und in einzelnen Hörfunkwellen und Klangkörpern der Programmdirektionen, eingesetzt werden.

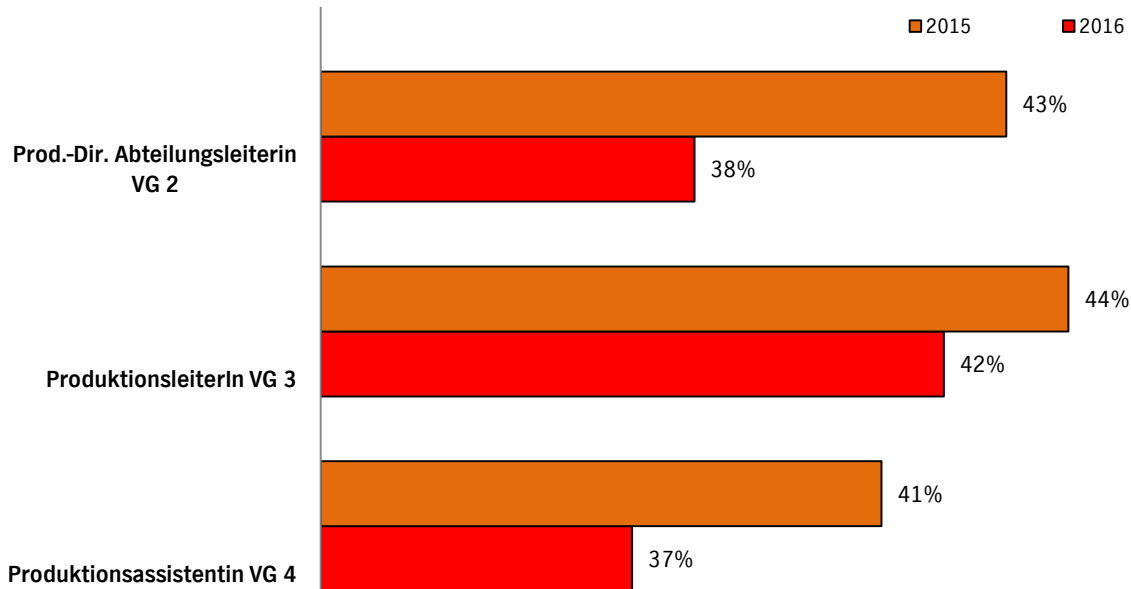
Auf das Jahr 2016 bezogen hat der Frauenanteil insgesamt bei den produktionsspezifischen und technischen Tätigkeiten gegenüber dem Vorjahr abgenommen. Er liegt mit 374 Frauen (zu 1.014 Männern) bei 27 %. Das ist ein Prozentpunkt weniger als im Vorjahr (acht Frauen weniger). Betrachtet man die produktionsspezifischen Tätigkeiten gesondert, sank der Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf 34 % (mit 254 sind es fünf Frauen weniger). Reine technische Tätigkeiten üben 113 Frauen aus, das sind drei weniger als im Vorjahr (19 %).

Betrachtet man die Beschäftigungsstatistik nach Berufsgruppen und Vergütungsgruppen gesondert, so ist positiv zu verzeichnen, dass durch die Höhergruppierung einer Frau in die VG 1 der Anteil in der Berufsgruppe Hauptreferent/Hauptreferentin auf 50 % angestiegen ist (eine Frau, ein Mann).

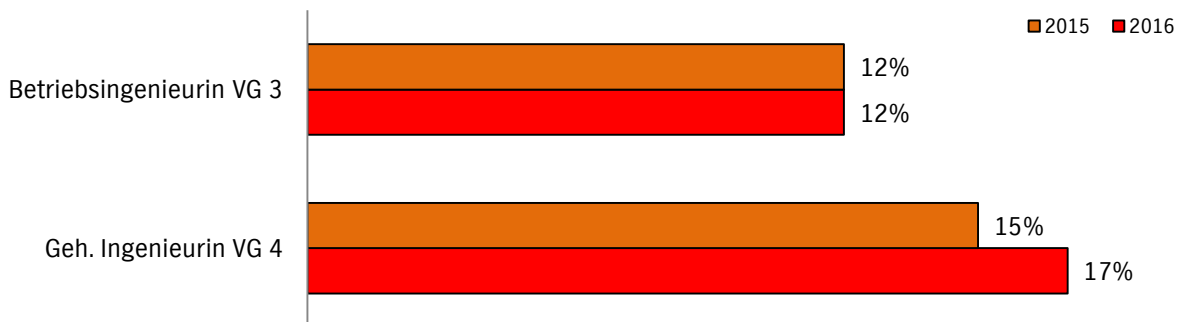
In dem Zusammenhang hat sich der Frauenanteil bei den Abteilungsleiterinnen VG 2 in der Produktionsdirektion von 43 % auf 38 % verringert (eine Frau weniger). Der Anteil der Produktionsleiterinnen VG 3 war zum ersten Mal 2015 auf 44 % geklettert, 2016 fiel er auf 42 % zurück, liegt aber immerhin noch über der 40-Prozent-Marke. Bei den Produktionsassistentinnen VG 4 gab es eine Verringerung des Anteils von 41 % auf 37 %. Die Anzahl von sieben Frauen, die diese Aufgaben erfül-

len, ist gleich geblieben, jedoch hat sich die Anzahl der Männer in dieser Berufsgruppe um zwei erhöht.

Ausgewählte Berufsgruppen

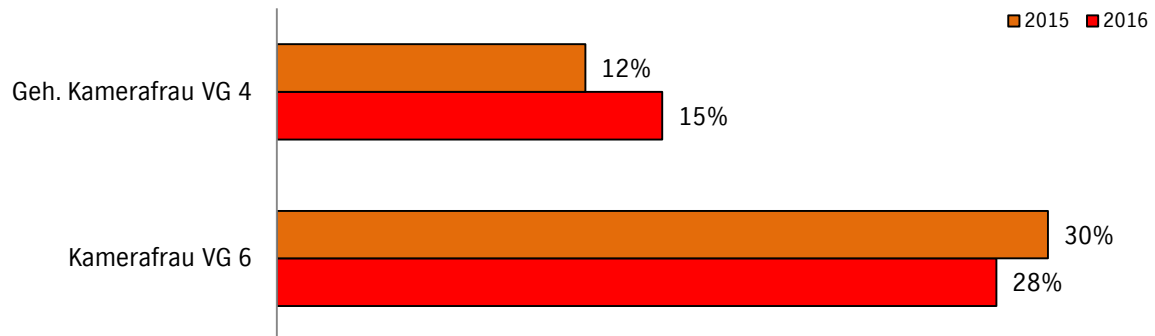


Bei den Betriebsingenieurinnen in der VG 3 hat es im Vergleich zu 2015 mit 12 % prozentual keine Änderung gegeben, insgesamt gab es mit 13 Frauen aber eine Frau mehr in dieser Berufsgruppe. Bei den Männern gab es einen Anstieg um zwei. Bei den Gehobenen Ingenieurinnen VG 4 ist die absolute Zahl um vier auf 30 angestiegen, der Frauenanteil konnte somit von 15 % auf 17 % gesteigert werden.



Wie in den Vorjahren gab es auch 2016 keine Erste Kamerafrauen in der VG 3. Allerdings stieg der Anteil der gehobenen Kamerafrauen VG 4 von 12 % auf 15 % (eine Frau mehr). In der Vergütungsgruppe VG 6 sank bei den Kamerafrauen der Anteil entsprechend.

Ausgewählte Berufsgruppen



Dass gezielt Frauen in technischen Berufsgruppen gesucht werden, wenn ihr Anteil unter 30 % liegt, darauf wird in den Stellenausschreibungen des NDR explizit wie folgt hingewiesen: „Die ausgeschriebene Position befindet sich in einer Berufsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht“. Die Ausschreibungen werden u. a. auf die externe Internetseite „MINT-Jobbörse“ gesetzt. Zudem werden Kontakte zu den Technischen Universitäten in Hamburg und Umgebung genutzt, um auf die beruflichen Möglichkeiten im NDR gerade im technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich hinzuweisen.

3.6 Unterrepräsentanz von Männern

Nach der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung ist der NDR bestrebt, auch mehr Männer in Tätigkeitsfeldern zu beschäftigen, in denen sie heute noch unterrepräsentiert sind. Dies betrifft Berufsgruppen wie Gehobene Sekretäre, Redaktionsassistenten oder Sachbearbeiter.

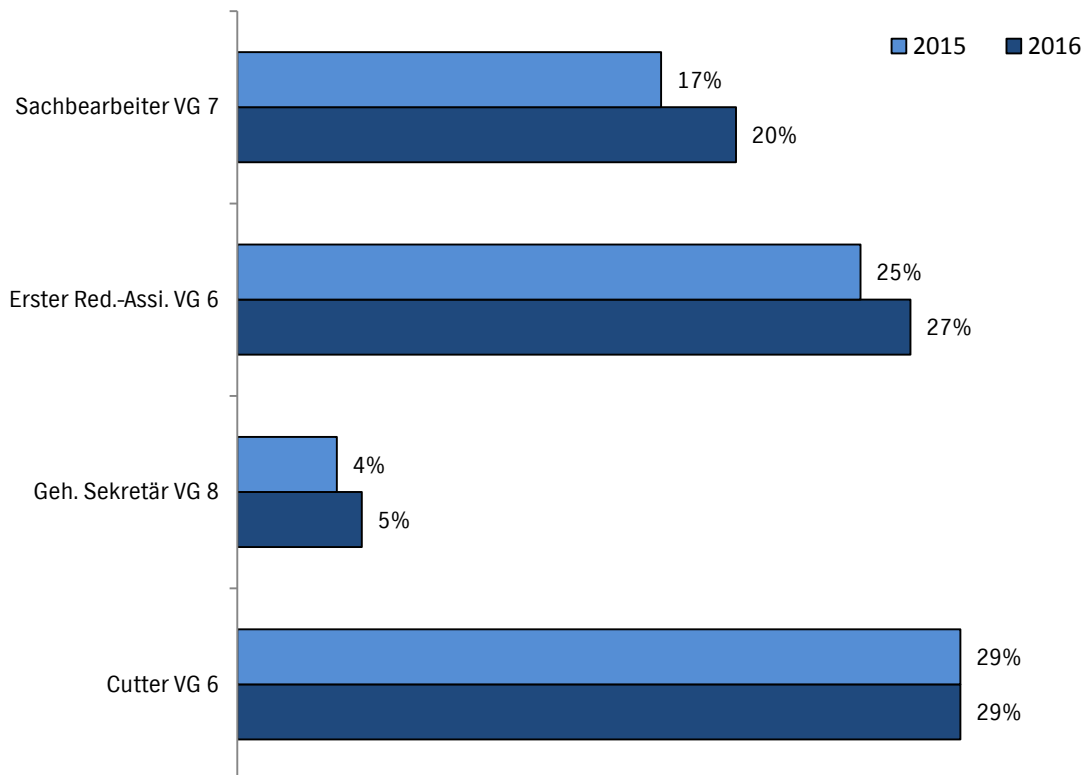
In den verwaltungsspezifischen Tätigkeiten insgesamt liegt der Männeranteil bei 23 %, insgesamt waren 252 Männer, sieben mehr als im Vorjahr mit diesen Tätigkeiten betraut (836 Frauen).

Im NDR sind deutlich mehr gehobene Sekretärinnen als Sekretäre angestellt. Sie sind nicht nur im Ausbildungsberuf zahlenmäßig stärker vertreten, sondern auch später in den Sekretariaten. Die strukturellen Bemühungen, auch in diesem Bereich tradierte Rollenmuster aufzubrechen, greifen hier noch langsamer als in traditionellen Männerdomänen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Allerdings stieg der Männeranteil in diesen Berufsgruppen 2016 an.

Bei den Sachbearbeitern VG 7 stieg der Männeranteil auf 20 %, bei den Ersten Redaktionsassistenten VG 6 auf 27 % und bei den Gehobenen Sekretären auf 5 % (ein Mann mehr als im Vorjahr).

Bei den Ersten Cuttern VG 4 wurde die im Vorjahr erzielte Parität beibehalten. Bei den Cuttern VG 6 gab es ebenfalls keine Änderung. Hier liegt der Anteil der Männer unverändert bei 29 %.

Ausgewählte Berufsgruppen



3.7 Frauen- und Männeranteil im Programmbereich

3.7.1 Redakteurinnen und Redakteure

Bei den programmspezifischen Aufgaben ist besonders die Entwicklung der Stellen von Redakteurinnen und Redakteuren mit Leitungsfunktion positiv hervorzuheben. 2016 gab es 26 Redakteurinnen in der VG 1 mit Leitungsfunktion (33 %), das sind zwei mehr als im Vorjahr. Die Zahl der Redakteurinnen in der VG 1 ohne Leitungsfunktion stieg um eine Frau auf 12 an (Männer: 21). Der Frauenanteil stieg damit auf 36 %. Bei den Redakteurinnen in der VG 2 mit Leitungsfunktion gab es ebenfalls erneut einen Anstieg (zwei Frauen mehr als im Vorjahr, 19 insgesamt). Damit stieg der prozentuale Anteil von 40 % auf 46 %. Hier ist, sollte die Entwicklung entsprechend fortschreiten, bald die gewünschte Parität erreicht.

Bei den Redakteurinnen in der VG 2 ohne Leitungsfunktion gab es 77 Frauen, der prozentuale Anteil von 41 % im Vorjahr fiel auf 40 %. In der Vergütungsgruppe 3 ist der Anteil von Frauen und Männern im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben, er liegt bei 48 % Frauen und 52 % Männern. Auch hier ist die Parität nahezu erreicht. In der VG 4 sind 59 % Redakteurinnen.

3.7.2 Anteil Korrespondentinnen – Korrespondenten

Der Anteil von weiblichen Korrespondenten betrug 2016 unverändert im Fernsehen vier von neun. Als Urlaubsvertretung war eine Frau im Studio Singapur eingesetzt.

Für den Hörfunk waren 2016 im ARD Hauptstadtstudio Berlin zwei Frauen und drei Männer als Korrespondenten beschäftigt. Die Studioleitung hat eine Frau übernommen, nachdem ein Mann in den Ruhestand wechselte.

Als Berichtersteller für die ARD im Ausland waren acht Korrespondenten männlich, eine weiblich. Diese eine Frau teilt sich im ARD-Studio Singapur mit einem Mann zu jeweils 50 % eine Korrespondentenstelle.

3.7.3 Anteil Kommentatorinnen – Kommentatoren in den ARD-„Tagesthemen“

Der Anteil der von Frauen gesprochenen Kommentare in den „Tagesthemen“ lag 2016 bei 83 von insgesamt 214. Das entspricht einem Frauenanteil von 39 %, 8 % mehr als im Vorjahr. Bei den insgesamt 25 vom NDR gesprochenen Kommentaren wurden 52 % von Frauen und 48 % von Männern gesprochen.

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2016 hatten insgesamt 1.748 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 2.855 Kinder, für die sie Familienzuschlag erhielten. Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, ist dem NDR wichtig, was durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und Angebote wie den Familienservice, die Eltern-Kind-Büros, die Notbetreuungsmöglichkeit und die Ferienprogramme und Aktivitäten in der Weihnachtszeit zum Ausdruck kommt.

4.1 Elternzeit von Müttern und Vätern

In Elternzeit waren insgesamt 190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind zwei mehr als im Vorjahr. Insgesamt nahmen 130 Frauen und 60 Männer Elternzeit.

Der Anteil der Väter in Elternzeit liegt damit bei 31,6 %, prozentual um 1,3 Prozentpunkte höher als im Vorjahr, absolut waren es drei Männer mehr. 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 890 Frauen und Männer 2016 im NDR einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro dauerhaft oder befristet in Teilzeit. Das entspricht einer Teilzeitquote von 23 %. Das sind knapp zwei Prozent mehr als im Vorjahr.

Unter den Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 100 % arbeiten, waren 721 Frauen und 169 Männer. Wie in den Vorjahren wird die Arbeitszeit in vielen Fällen zunehmend nicht mehr nur halbiert, sondern viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduzieren um einzelne Stunden und arbeiten zum Beispiel mit einer Vier-Tage-Woche auf 80 %.

Zu 50 % in Teilzeit, dauerhaft oder befristet, arbeiten 500 Menschen, darunter 425 Frauen und 75 Männer. Die meisten Frauen arbeiten zu 50 % in der VG 8 und VG 6. 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 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. 51 Frauen arbeiten zu 50 % in der VG 3, immerhin auch zehn Männer.

Auffällig ist, dass die so genannte vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung (zwischen 80 % und knapp unter 100 %) bei den Männern durch alle Vergütungsgruppen von VG 2 bis VG 7 in etwa gleich hoch ist. Bei den Frauen überwiegt die Teilzeitbeschäftigung in den Vergütungsgruppen 8 bis 6, aber auch in der VG 3 gibt es einen deutlichen Anstieg.

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.

Neben der Möglichkeit, die Arbeitszeit dauerhaft oder befristet zu reduzieren, gibt es seit 2015 auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit „auf Probe“ für ein Jahr zu reduzieren. Die vielen Varianten der Arbeitszeitreduzierung zeigen, dass der NDR in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf deutliche Zeichen setzt. Die steigende Zahl der befristet Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass diese Angebote für eine bessere Work-Life-Balance angenommen werden.

4.3 Teleheimarbeit

Ende September 2016 hat sich der Norddeutsche Rundfunk mit den Gewerkschaften ver.di und DJV darauf verständigt, die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze um 20 weitere Plätze zu verdoppeln. Vorausgegangen waren Gespräche in einer Arbeitsgruppe, an der auch die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Zukünftig soll es für nunmehr insgesamt 40 Festangestellte möglich sein, in sogenannter „alternierender Teleheimarbeit“ abwechselnd am Arbeitsplatz im NDR und zu Hause zu arbeiten. Diese Maßnahme ist ein hilfreiches Instrument in der Vereinbarkeitsfrage. 2016 arbeiteten bereits 20 Personen, aus nahezu allen Direktionen auf diese Weise, darunter 15 Frauen und fünf Männer.

4.4 Eltern-Kind-Büros

Das 2013 am Rothenbaum in Hamburg kindgerecht eingerichtete Eltern-Kind-Büro wurde im Frühjahr 2016 um ein weiteres in Lokstedt und im Herbst 2016 um eines im Studio Rostock ergänzt. Grundsätzlich werden diese Büros von Eltern aufgesucht, wenn unvorhersehbare Ereignisse eintreten, zum Beispiel Kita-Ausfall oder Krankheit der Tagespflege. Mütter und Väter können ihr Kind dann mit zum NDR nehmen und die entsprechenden Räume nutzen und weiter ihrer Arbeit nachgehen. Auch 2016 wurde dieses Angebot mehrmals pro Woche genutzt. Das Gästebuch ist mit vielen „Danke NDR“ Kommentaren gefüllt.

4.5 Notbetreuung

Seit Mitte 2016 werden die Eltern-Kind-Büros auch zur Notbetreuung durch Erzieherinnen genutzt. Nach den bundesweiten Kita-Streiks 2015 wurde die Zusammenarbeit mit den „Notfallmamas“ ausgebaut und als fester Bestandteil in die Vereinbarkeitsmaßnahmen des NDR aufgenommen. Seitdem ist es möglich, dass Mitarbeiterkinder von einer Erzieherin oder Pädagogin in einem der Eltern-Kind-Büros auf dem NDR Gelände betreut werden. Dies ist vor allem für Kolleginnen und Kollegen von Interesse, die sich nicht zusammen mit ihrem Kind in ein Eltern-Kind-Büro zurückziehen können, weil sie unabhängig von einem Büroarbeitsplatz arbeiten, zum Beispiel als Kameramann, Toningenieurin oder Systemadministratorin, oder weil sie selbst zum Beispiel an einer längeren Sitzung teilnehmen müssen. Die Notbetreuung ist eine familienorientierte Maßnahme, die zur Entlastung der Mitarbeitenden beiträgt.

4.6 Ferienangebote

Die Kinder-Freizeiten in den Sommerferien wurden in Hamburg und den Landesfunkhäusern Niedersachsen und Schleswig-Holstein wieder gut angenommen. In Mecklenburg-Vorpommern gab es keine Nachfrage für ein Ferienprogramm. Allerdings gab es wieder eine Weihnachtsfeier für Mitarbeiterkinder in Schwerin. In Hamburg boten die „Notfallmamas“ an zwei Adventswochenenden in den Eltern-Kind-Büros Weihnachtsbasteln für Mitarbeiterkinder an, während die Eltern Wochenend-Dienst hatten.

4.7 Pflegezeit

Das Thema Pflege spielt im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund der alternden Belegschaft und des demografischen Wandels eine immer größere Rolle. Die Beratung über das neue Pflegestärkungsgesetz, sowie grundsätzlich vorsorgliche Beratung stand im Fokus der Sprechstunden von Frauen und zunehmend auch von Männern. „Elder-Care“ war 2016 ein großes Thema, hatte aber weniger häufig eine direkte Auswirkung auf eine Auszeit vom Beruf. 2016 nahmen acht Menschen eine Pflegeauszeit in Anspruch. Die gesetzlich mögliche Pflegezeit von maximal sechs Monaten nahm niemand. Dies bestätigt den Trend in der Gesellschaft, dass Hilfe seltener selbst geleistet, sich statt dessen Hilfe von außen geholt wird.

4.8 Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege

Für viele in der Belegschaft war der Informationsbedarf generell zum Thema Pflege und zum neuen Pflegestärkungsgesetz, das 2017 in Kraft trat, besonders groß. In den Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten wurde dies deutlich. Daraufhin initiierte die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Weiterbildung und der „Hamburger Angehörigenschule“ kostenlose Informationsveranstaltungen auf dem NDR Gelände am Rothenbaum und in Lokstedt in Hamburg und in den Landesfunkhäusern Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. Die Veranstaltungen waren sehr gut besucht und boten im Anschluss die Möglichkeit, sich individuell vertraulich beraten zu lassen.

4.9 Neuer Familienservice

Die großen Vereinbarkeitsthemen Kinderbetreuung und Pflege zeigten, dass die Bedarfe nach einer guten Beratung und Vermittlung von besonderem Interesse in der Belegschaft sind. 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 wurde 2017 implementiert.

5 Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel der Gleichstellungsarbeit im NDR ist es, 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 folgende Kernaufgaben:

5.1 Sprechstunden

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

Thematische Schwerpunkte waren 2016 die Themen Pflege von Angehörigen, Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Veränderungswünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Unsicherheiten im Umgang mit Vorgesetzten oder mit Kolleginnen und Kollegen, Alltagssexismus und die Folgen mangelnder Wertschätzung, Fragen zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Meist schlossen sich zur weiteren Klärung Gespräche mit den Fachvorgesetzten sowie mit Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilung oder der Personalvertretungen an. Auch der Wunsch, nach der Familienphase wieder aufzustocken, war ein Thema. Hier konnten Frauen an die Personalabteilung verwiesen werden, um ihre Bedarfe anzumelden. Auch 2016 konnten erneut Aufstockungswünsche erfolgreich umgesetzt werden.

5.2 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 % des jeweiligen Geschlechts gibt.

Im Jahr 2016 wurden von den insgesamt 209 Stellenausschreibungen 130 als Gleichstellungsstellen ausgeschrieben. 128 konnten besetzt werden, zwei Verfahren waren bis Ende 2016 noch offen. Damit liegt der Anteil der Gleichstellungsstellen im Vergleich zu allen ausgeschrieben Stellen bei 62 %. Die meisten Gleichstellungsstellen waren 2016 so genannte Männerstellen (86) mit Berufsgruppen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. An allen Bewerbungsverfahren nahmen die Gleichstellungsbeauftragten laut Dienstvereinbarung nach eigenem Ermessen teil.

Auch an Bewerbungsverfahren für Führungskräfte, die laut Dienstvereinbarung keine Gleichstellungsstellen waren (zum Beispiel, weil der Frauenanteil knapp über 30% lag), nahmen die Gleichstellungsbeauftragten teil. Dies dient dem Ziel, mehr Frauen in Führung im NDR zu fördern.

Bei programmspezifischen Tätigkeiten gab es wenige Bewerbungsgespräche unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, da hier der Anteil von Frauen und Männern nach der Dienstvereinbarung nahezu ausgeglichen ist.

Insgesamt konnten bei den 42 Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, 16 mit Frauen besetzt werden. Das entspricht einer Quote von 38 %. Von den 86 Gleichstellungsstellen, bei denen Männer unterrepräsentiert sind, wurden 23 mit Männern besetzt. Das sind 27 % dieser ausgeschrieben so genannten Männerstellen.

Nach Regionen betrachtet sieht das Ergebnis wie folgt aus:

In Hamburg, inklusive des Landesfunkhauses Hamburg, konnten von den 38 Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, sechseinhalb auch mit Frauen besetzt werden. Das sind 17 %. Bei vielen dieser Ausschreibungen lagen allerdings keine Bewerbungen von Frauen vor. Gerade deshalb ist es wichtig, verstärkt für Frauen in diesen Berufsgruppen zu werben. Von den 71 Stellen in Hamburg, bei denen Männer unterrepräsentiert waren, wurden 22 mit Männern besetzt werden. Das entspricht einem Anteil von 31 %.

Im Landesfunkhaus Schleswig Holstein waren vier Gleichstellungsstellen ausgeschrieben. Von den drei pro Frau ausgeschrieben Stellen konnten zwei mit einer Frau besetzt werden. Das entspricht 67 %. Die Männerstelle pro Mann wurde mit einer Frau besetzt.

Im Landesfunkhaus Niedersachsen konnte die eine ausgeschriebene Frauenstelle auch mit einer Frau besetzt werden. Von den acht sogenannten Männerstellen wurde nur eine mit einem Mann besetzt, die anderen mit Frauen. Dies lag zum Teil auch daran, dass sich keine Männer beworben hatten.

Im Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern waren unter den acht Gleichstellungsstellen eine Frauenstelle und sieben Männerstellen. Die eine Frauenstelle konnte mit einer Frau besetzt werden. Von den sieben Männerstellen wurde nur eine mit einem Mann besetzt.

Die Männerstellen in den o. g. Landesfunkhäusern sind ebenso wie in Hamburg zumeist Stellen, die das Sekretariat betreffen. In diesen Berufsgruppen ist die Bewerberlage von Männern grundsätzlich schwieriger. Außerdem sind die beim NDR gut ausgebildeten Frauen in ihrer Qualifikation und dem NDR Know How gegenüber den externen männlichen Mitbewerbern besser aufgestellt.

5.3 Studiobesuche

Laut Dienstvereinbarung gehört es zu den regelmäßigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, in den Studios und Korrespondentenbüros über die Gleichstellungsarbeit im NDR zu informieren und Sprechstunden anzubieten. 2016 konnten erneut Studios und Korrespondentenbüros von Greifswald bis Göttingen, von Osnabrück bis Norderstedt besucht werden. Bei dieser Gelegenheit konnte im Studio Rostock zum Beispiel auf die Möglichkeit, dort ein Eltern-Kind-Büro einzurichten, hingewiesen werden, was erfolgreich im Lauf des Jahres umgesetzt wurde. Auch Informationen zum Internationalen Frauentag und zum Angebot eines kostenlosen Impulscoachings auch für Freie Kolleginnen aus dem gesamten Sendegebiet konnte auf diese Weise persönlich übermittelt werden, was einige Kolleginnen aus den Studios dann auch nutzten. Außerdem wurde darauf aufmerksam gemacht, dass es seit 2016 möglich ist, als Freie Kollegin einen der zehn kostenfreien Plätze bei der Teilnahme am jährlichen Medienfrauentreffen zu bekommen.

5.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen

In den Sitzungen des Gleichstellungsausschusses, deren Vorsitz die Gleichstellungsbeauftragte hat, wurden 2016 verschiedene Themen diskutiert, die die Gleichstellung im NDR vorantreiben.

Zwei Schwerpunktthemen waren die Programmebeobachtung und Auswertung ausgesuchter Sendungen bezüglich ihres Frauenanteils und die Implementierung eines SekretärInnen- und AssistentInnen-Netzwerks.

Die Programmebeobachtung wurde in den Monaten Januar bis August vorgenommen und ergab für die Sendungen „NDR Talkshow“ einen Anteil weiblicher Gäste von 36 % und bei „Bettina und Bommes“ von 35 %. In einer der Sitzungen wurde mit der Redaktionsleiterin von „Bettina und Bommes“ darüber diskutiert, was die Ursachen für den im Vergleich zur WDR Sendung „Kölner Treff“ (49 %) nicht ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in den NDR Sendungen sind und wie man den Frauenanteil steigern kann. Die Redaktionsleiterin machte deutlich, dass ein ausgeglichener Anteil immer Ziel sei, aber es grundsätzlich schwieriger sei, prominente Frauen mit regionalem Bezug als Gesprächspartnerinnen für die Sendungen zu gewinnen. Unter beispielsweise prominenten Köchen, Sportlern und Künstlern seien auch statistisch gesehen mehr Männer als Frauen. Dies treffe ebenso für Expertinnen und Experten zu. Auch würden eingeladene Frauen häufiger wegen des abendlichen Produktionstermins absagen. Der Ausgleich gelinge eher bei Menschen aus dem „wahren Leben“. Der Ausschuss drückte den Wunsch aus, bei der Planung von Gesprächssendungen noch deutlicher auf Parität hinzuwirken. Frauen würden durch einen Auftritt in der Öffentlichkeit eine Stimme und Gesprächswert bekommen. Außerdem wurde ein synergetischer Austausch über Hinweise zu eloquenten, weiblichen Persönlichkeiten mit regionalem Bezug, angeregt, insbesondere mit den Teilnehmerinnen des Gleichstellungsausschusses aus den Programmdirektionen.

6 Veranstaltungen

6.1 Impulsvorträge zu wertschätzendem Umgang

Die Ereignisse der Silvesternacht in Köln haben nicht nur im Programm, sondern auch in der Belegschaft eine generelle Diskussion über das Thema Sexismus ausgelöst. Dies wurde zum Anlass genommen, sich über den wertschätzenden Umgang miteinander auszutauschen. Sowohl im Frühjahr im Rahmen einer Leitungsrunde in der Produktionsdirektion als auch im Herbst in einer Abteilungsitzung stellte die Gleichstellungsbeauftragte das Thema in die Runde. Dabei war den Teilnehmenden wichtig, weiterhin auch im beruflichen Umfeld einen wertschätzenden Umgang miteinander einzufordern und zu pflegen, bei Fehlverhalten deutliche Grenzen zu setzen und die bestehenden Führungsgrundsätze und Leitsätze im NDR zu befolgen und umzusetzen.

6.2 Internationaler Frauentag

Aus Anlass des Internationalen Frauentages am 8. März 2016 gab es erneut das Angebot für ein 30-Minuten-Speedcoaching für Feste und Freie Mitarbeiterinnen des NDR. Cornelia Spachholz, Vorstandsvorsitzende des Verbands berufstätiger Mütter, gab als Coach Hilfe zur Selbsthilfe.

Ein gut funktionierendes Familien- und Karrieremanagement ist für viele der Schlüssel zu einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Um Frauen im NDR bei der Lösung von Fragen zu diesem Themenkomplex behilflich zu sein, bewarben sich mehr als 60 Frauen nach einem Aufruf der Gleichstellungsbeauftragten im Intranet. 12 von ihnen wurden ausgelost und erhielten ein vertrauliches, lösungsorientiertes Gespräch über Karriere- und Elternzeitplanung, über den Wiedereinstieg bis hin zum familienorientierten Management. Feste und freie Kolleginnen aus den Landesfunkhäusern nahmen telefonisch am Speedcoaching teil.

6.3 Medienfrauentreffen

2016 fand das Medienfrauentreffen beim ZDF in Mainz statt. 360 Frauen aus ARD, ZDF und ORF nahmen an Workshops und Podiumsdiskussionen teil. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die Globalisierung und die Rolle der Frau. Wie verändern sich Frauenbilder mit und durch die Medien? Welche Rollenbilder werden durch soziale Netzwerke und Youtube vermittelt? Was ist durch politische und gesetzliche Strukturen ermöglicht?

Vom NDR nahmen mehr als 20 Festangestellte und Freie teil. Die Saure Gurke ging an die Redaktion „Markt“ des WDR für den Film „eMannzipation“. Tendenziös und verfälschend setzte sich, nach Auffassung der Jury, der Beitrag mit der angeblichen Unterdrückung der Männer durch den Feminismus auseinander.

6.4 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 Bayerischen Rundfunk in München statt. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten beklagten, dass nach der Neubesetzung beim WDR und HR keine Frauen an die Unternehmensspitze von ARD und ZDF gerückt sind. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk müsse seiner Vorbildfunktion nachkommen.

Bei der zweitägigen Konferenz im Herbst beim rbb in Berlin kritisierten die Gleichstellungsbeauftragten den hohen Männeranteil bei der Berichterstattung von den Olympischen Spielen in Rio. Bei der ARD waren für das Fernsehen 13 der 89 beteiligten Journalisten weiblich, im Hörfunk waren es neun von 50. Für das ZDF waren 19 Frauen von insgesamt 79 Journalisten für Fernsehen und online tätig. Die Gleichstellungsbeauftragten rügten zudem einen ARD-Kommentator für seine „respektlose Entgleisung“ beim Vielseitigkeitsreiten.

6.5 WoMenpower | Hannover Messe

Unter dem Motto „Arbeitswelt 4.0 – Karrierekulturen im Wandel“ bot der Karrierekongress WoMenpower 2016 ein gemischtes Programm, um gemeinsam das Netzwerk für Frauen rund um Karrierefragen, Erfolgsstrategien und innovative Arbeitsformen auszubauen und zu diskutieren.

Die Teilnehmerinnen konnten aus 35 praxisorientierten Workshops Impulse für die eigene Karriere aufnehmen. Um junge Talente zu überzeugen, brachte sich der NDR bei dem neuen Angebot für Hochschulabsolventinnen „Slam & Talks“ ein. Das Gleichstellungsbüro war mit den Themen Diversity und Chancengleichheit vertreten. Bei einem 100 Sekunden Slam und dem anschließenden Talk konnten sich Studierende und Absolventinnen über den Arbeitgeber NDR informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Beirätin der WoMenpower.

7 Förderung von mehr Frauen in IT und Technik

7.1 Girls' und Boys' Day

Auch 2016 beteiligte sich der NDR wieder am bundesweiten Zukunftstag. Mehr als 150 Schülerinnen und Schüler kamen an die verschiedenen NDR Standorte, um Berufe kennenzulernen, in denen das jeweilige Geschlecht noch unterrepräsentiert ist. Für Mädchen sind das im NDR technische Berufe, wie Kamerafrau, Informationselektronikerin oder Veranstaltungstechnikerin, für Jungen Sekretariat, Sachbearbeitung, Maskenbildner oder Cutter.

In Gesprächen konnten mit den Schülerinnen und Schülern die Vorurteile gegenüber vermeintlichen Frauen- und Männerberufen auf den Prüfstand gestellt und klassische Rollenbilder hinterfragt werden. Das Ausbildungsreferat informierte über Praktika und Ausbildungsmöglichkeiten.

7.2 MINT- und Berufsmessen

Auch 2016 fanden unter Beteiligung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten wieder zwei MINT-Messen in Itzehoe und in Heide statt, außerdem Berufsmessen in Greifswald, Kiel und Hamburg. Die Messen dienen zur Rekrutierung von mehr Frauen in IT- und Medientechnik - Berufen. Der NDR engagiert sich seit Jahren 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.

7.3 Talent Day „IT und Medien“

Beim Talent Day konnten wieder zwölf junge Frauen auf das Fernsehgelände des NDR kommen, um einen Einblick in technische Berufe zu bekommen. Der Talent Day wird von der Stadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg initiiert und richtet sich an junge Menschen, die kurz vor dem Abitur stehen und eine berufliche Entscheidung suchen. Die Kontakte, die auf diese Weise entstehen, sind wertvoll für beide Seiten. Der NDR hat die Chance, gut qualifizierte Frauen zu kontaktieren, für eine spätere Bewerbung auf eine Ausbildungs- oder Ingenieursstelle zu gewinnen und damit einen weiteren Schritt in die Zukunft dieser Berufsgruppen mit gemischten Teams zu machen.

7.4 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 Gewinnung von mehr Frauen in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen zu entwickeln. 2016 standen die Themen Duales Studium, Stipendien, Zielstellen für Stipendien, Mentoren und Tutoren-Konzept, sowie das Konzept für Bachelor- und Masterarbeiten im Mittelpunkt der vier Sitzungen.

7.5 Unterstützung von Bachelor- und Masterarbeiten

Der NDR möchte den akademischen Nachwuchs sichern und in den Bereichen Informationstechnik, Produktionstechnik und Ingenieurwissenschaften den Anteil weiblicher Beschäftigter erheblich steigern. Aus diesem Grund wurde das bisher eher selten genutzte Instrument zur Unterstützung von Studierenden, die ihre Bachelor- oder Masterarbeit im NDR schreiben möchten, aktualisiert. Bewerbungen von Frauen sind dabei besonders erwünscht. Zukünftig soll bis zu drei Studierenden pro Jahr ermöglicht werden, ihre Bachelor- oder Masterarbeit über ein für den NDR relevantes Thema zu schreiben. Die Themen können vom NDR vorgeschlagen werden, ebenso wie von den Studentinnen und Studenten selbst. Der Fachbereich, für den das Thema aktuell und relevant ist, betreut die Studierenden bei ihrer Abschlussarbeit. Nach erfolgreichem Abschluss der Arbeit gewährt der NDR eine finanzielle Anerkennung.

Um gezielt Frauen zu fördern, sollen durch eigene Aktivitäten des NDR, zum Beispiel der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten unter anderem auf MINT-Messen, und über gezielte Hochschul-Aushänge und Netzwerke Kontakte geknüpft werden. Die Begleitung bis zur Entscheidung über die Förderung gewährleistet die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

7.6 ARD-ZDF-Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“

Auch 2016 hat der NDR den Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ von ARD und ZDF intensiv unterstützt. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Sichtungsausschuss vertreten. Der dritte Preis ging diesmal an eine NDR Kollegin. Die Produktionsingenieurin schrieb ihre Masterarbeit „Remote Production - Evaluierung technischer Möglichkeiten für den Einsatz im Bereich Fußball-Live-Übertragung“ im Studienfach Zeitabhängige Medien an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Sie entwarf und testete ein Szenario, wie Live-Mehrkamera-Übertragungen von Sportereignissen mit weniger Aufwand realisiert werden können.

Um den beruflichen Werdegang der NDR Preisträgerin in einem der MINT-Fächer hervorzuheben und auch anderen Kolleginnen als Vorbild zu dienen, ist sie in einer Videosequenz auf der Intranet-Seite der Gleichstellungsbeauftragten festgehalten.

Der erste Preis ging an eine Frau, die in ihrer Masterarbeit untersucht hatte, wie der TV-Broadcastbereich von einem angepassten IMF-Standard aus dem Kinobereich profitieren kann.

Den zweiten Preis erhielt eine Wissenschaftlerin für ihre Doktorarbeit, in der es darum ging, künstliche Bilder in einem alternativen Verfahren mit geringerem Rechenaufwand als bisher realistisch zu animieren. Seit 2009 wird der Preis jährlich an Frauen vergeben, die die technische Zukunft der Medienproduktion mitgestalten.

8 Zusammenfassung und Ausblick

Grundsätzlich hielten die positiven Trends in der Geschlechterverteilung auch 2016 weiter an. Insgesamt gibt es einen ausgeglichenen Frauenanteil bei Festen und Freien. Mit einem Anteil von 35 % Frauen in Leitungspositionen gibt es erneut mehr Führungsfrauen als je zuvor im NDR.

Frauen zu ermuntern, Führungsaufgaben oder Projektleitungen zu übernehmen, wirkte sich positiv aus. Um Frauen zu fördern, die nicht gerade im Blickfeld sind, sollte die Möglichkeit von Hospitationen, Jobrotationen und Vertretungen verstärkt auch von Abteilungsseite angeboten und unterstützt werden. Eine ausgeglichene Präsenz von Frauen und Männern im Programm von Hörfunk und Fernsehen sollte als Ziel weiter im Fokus sein. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die noch wenigen weiblichen Auslandskorrespondentinnen. Grundsätzlich ist eine Veränderung zugunsten der Frauen im kommenden Jahr beabsichtigt. Breiter gestreute Ansprachen an Interessierte oder verstärkte Angebote von Urlaubsvertretungen, sowie Stellenausschreibungen, die bisher nicht die Regel sind, könnten aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten den Kreis interessierter Frauen für eine Korrespondententätigkeit im Ausland erweitern helfen.

In einigen Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil erheblich unterrepräsentiert ist, gab es directionsübergreifend Erfolge, so zum Beispiel bei den Gehobenen Ingenieurinnen. In der Produktionsdirektion sank bei den Produktionsleiterinnen und den Produktionsleiterassistentinnen der prozentuale Frauenanteil, auch wenn die Anzahl der besetzten Planstellen mit Frauen sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert haben. Dies liegt teilweise darin begründet, dass nach der zeitlich befristeten Nutzung von Stellen mit Mittelbewirtschaftungsvermerk Männer wieder auf ihre ursprünglichen Planstellen zurückgekehrt sind, aber auch durch Ruhestand frei werdende Stellen nicht mit Frauen nachbesetzt werden konnten. Hier empfehlen die Gleichstellungsbeauftragten, bei den anstehenden Verrentungen in den nächsten Jahren Frauen mit entsprechendem Potential bereits rechtzeitig

im Vorfeld und langfristig durch gezielte Personalentwicklung, Schulungen und Einsätze auf neue Aufgabenfelder vorzubereiten.

Aufgrund des demografischen Wandels stehen in den kommenden Jahren große Herausforderungen an. Gezieltes Personal-Recruiting und Personalmarketing und verstärkte Förderung von Mitarbeitenden im Haus, insbesondere von Frauen für den Führungs- und MINT-Bereich werden wichtigere Instrumente. Dabei wird Wissensmanagement, zum Sichern von Faktenwissen und Erfahrungswissen, eine strategische Managementaufgabe werden. Über die reine Erfassung von Fakten in Unternehmens-Wikis hinaus, kann ein generationsübergreifender Austausch zwischen Alt und Jung, zum Beispiel durch ein Generationen-Mentoring helfen, neue Potentiale zu fördern.

Als attraktiver Arbeitgeber zeichnet sich der NDR insbesondere durch seine Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. 2016 konnten zwei weitere Eltern-Kind-Büros eröffnet, eine Notbetreuung durch Erzieherinnen institutionalisiert werden. Zum Thema Pflege gab es Informationsveranstaltungen in Hamburg und den Landesfunkhäusern. Angeschoben wurden ein weiteres Väterseminar und ein Seminar für ältere Mitarbeitende. Auf diese und viele weitere familienfreundliche Angebote im NDR sollte gezielter zur Mitarbeitergewinnung hingewiesen werden.

Um in Zeiten des gesellschaftlichen Umbruchs richtungsweisend deutlich zu machen, wie wichtig die Argumente Geschlecht, Vielfalt und gerechte Verteilung und die damit verbundenen Aufgabenfelder sind, wurde im Herbst 2016 der Bereich Gleichstellung in „Gleichstellung und Diversity“ umbenannt, dessen Leitung die Gleichstellungsbeauftragte hat. Die Stelle der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten wurde zunächst für vier Jahre auf eine Vollzeitstelle erweitert. Zusammen mit der AG Charta der Vielfalt, deren Leiterin in diesem Bereich angesiedelt ist, gilt es, in den folgenden Jahren die erforderlichen Maßnahmen für ein Diversity-Management mit voranzutreiben.

Dazu braucht es auch im NDR präzente Vorbilder, die zeigen, dass Vielfalt möglich ist. Zudem braucht es Solidarität und Unterstützung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen.

Ziel sollte es sein, miteinander für eine Arbeitswelt einzutreten, in der alle ihren berechtigten Platz haben – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrem Alter oder ihrer Identität.

Nicole Maria Schmutte | Gleichstellungsbeauftragte