

3.2 Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR

Zwischen dem
Gesamtpersonalrat des Norddeutschen Rundfunks

und dem
Norddeutschen Rundfunk

wird folgende **Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Norddeutschen Rundfunk** geschlossen:

Die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im NDR-Staatsvertrag, § 38 Abs. 1, verankert. Leitprinzip im NDR ist, die Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen und die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern im Beruf und in der Familie zu erweitern. Zum Leitprinzip zählen gezielte Fördermaßnahmen und Karriere-chancen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familiäre Belange umfassen nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Um diese Ziele zu erreichen und die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern zu beseitigen, werden mit dieser Dienstvereinbarung Maßnahmen auf folgenden Ebenen ergriffen:

1. Ausbildung
2. Stellenbesetzungen
3. Fort- und Weiterbildung
4. Berichtspflicht
5. Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter¹
6. Gleichstellungsausschuss

Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen bzw. Männeranteil in allen Organisationsbereichen und Funktionen sowie in den einzelnen Berufs- und Vergütungsgruppen jeweils unter 30 von Hundert liegt.

Information der Personalvertretung

Der Gesamtpersonalrat und die örtlichen Personalräte werden - jeweils für den Bereich, den sie vertreten - über die Personalplanung unverzüglich unterrichtet. Zu diesem Zweck finden regelmäßige Gespräche zwischen der Hauptabteilung Personal und dem Gesamtpersonalrat bzw. dem Personalrat Hamburg sowie zwischen den Verwaltungsleitungen der Landesfunkhäuser in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein und den örtlichen Personalvertretungen statt. Die Personalvertretungen erhalten die von der Hauptabteilung Personal erstellten Planungsunterlagen, soweit sie der Leitung des Hauses als Entscheidungsgrundlage dienen. Dieselben Unterlagen erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte.

¹ Es wird in der Dienstvereinbarung von „die Gleichstellungsbeauftragte, der Gleichstellungsbeauftragte“ gesprochen, auch wenn mehr als ein Funktionsträger gemeint ist.

1 Ausbildung

1.1 Grundsatz

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist in jedem einzelnen Berufsbereich die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

1.2 Verfahrensregelung

1.2.1

In allen Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen und in allen Ausbildungsberufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, werden Bewerber bei gleichwertiger Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt. Auf diese Dienstvereinbarung werden Arbeitsagenturen, insbesondere Berufsberatungsstellen, vom NDR hingewiesen.

1.2.2

Alle Ausbildungsplätze werden geschlechtsneutral und für Berufe, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, öffentlich ausgeschrieben.

1.2.3

Der NDR strebt an, bei allen Ausbildungsberufen, die er direkt oder indirekt anbietet oder bei deren Träger er beteiligt ist, jeweils hälftig Frauen und Männer zu berücksichtigen.

Der NDR wird mit Unterstützung des GPR im Bedarfsfall durch entsprechende werbliche Maßnahmen auf diese Zielsetzung hinwirken, insbesondere Frauen ermuntern, auch sogenannte Männerberufe (vorwiegend technische Berufe) zu ergreifen.

2 Stellenbesetzungen

2.1 Grundsatz

Bei Stellenbesetzungen werden Bewerberinnen bzw. Bewerber bei gleichwertiger Eignung und Befähigung verstärkt berücksichtigt, bis die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Organisationsbereich sowie in der betroffenen Funktion, Berufs- und Vergütungsgruppe erreicht ist. Bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung ist allein auf die Anforderungen der jeweils zu besetzenden Position abzustellen.

2.2 Verfahrensregelungen

2.2.1

Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert.

2.2.2

Bei internen und externen Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, wird folgender Hinweis im Sinne der Dienstvereinbarung aufgenommen: Die ausgeschriebene Position befindet sich in einem Bereich, in dem Frauen (Männer) unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen (Männern) besonders erwünscht.

2.2.3

Alle Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, werden parallel zur internen Ausschreibung im Internetangebot des NDR veröffentlicht.

2.2.4

In begründeten Ausnahmefällen kann die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von fünf Arbeitstagen nach interner Ausschreibung der Stelle eine anderweitige externe Stellenausschreibung als über das Internet verlangen.

2.2.5

TZ 403 Satz 2 MTV bleibt unberührt.

2.2.6

Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie bisherige und erneut angestrebte Teilzeitarbeit dürfen bei der Eignungsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden. Die Inanspruchnahme „familienfreundlicher Arbeitszeiten“ schließt Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht aus.

Beurlaubten (z. B. Elternzeit) sind Möglichkeiten zum häufigen Kontakt mit dem Beruf zu schaffen. Ihnen sind zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) anzubieten.

2.2.7

Bei der Beurteilung der persönlichen Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sind Lebens- und Sozialerfahrungen gleichwertig zu berücksichtigen wie entsprechende soziale Erfahrungen, die andere Bewerberinnen und Bewerber im Berufsleben gewonnen haben. Sie ersetzen keine fachliche Berufserfahrung.

2.2.8

Wird für eine Stellenbesetzung aus den Bewerbungen keine Frau vorgeschlagen, ist dies schriftlich zu begründen, sofern es um einen Bereich geht, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Entsprechendes gilt für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wenn aus den Bewerbungen kein Mann vorgeschlagen wird. Diese Begründung wird Bestandteil des Stellenbesetzungsvorgangs und ist der Personalvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zuzuleiten. Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte sollten an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen.

2.2.9

Nach Rückkehr aus der Elternzeit wird ein Arbeitsplatz zu den Bedingungen des bestehenden Vertrages angeboten. Der Wunsch zurückkehrender Eltern, aus persönlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz anzutreten, soll - soweit es die Besetzungssituation erlaubt - berücksichtigt werden. Die zuständigen Personalvertretungen sind bezüglich der Wünsche der Eltern zu unterrichten. Soweit dauerhaft ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird, ist die jeweils zuständige Personalvertretung entsprechend den Bestimmungen des BPersVG zu beteiligen bzw. zu informieren.

3 Fort- und Weiterbildung

3.1

Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wird im Zuge rechtzeitiger Nachfolgeplanung gezielt gefördert. Allgemeine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bleiben davon unberührt.

3.2

Für die Teilnahme an Fördermaßnahmen für Führungskräfte werden Frauen gezielt angesprochen und verstärkt berücksichtigt. Alle, die an Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen beteiligt sind, sollen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die Wege und Strategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern zum Inhalt haben.

3.3

Der NDR ist bestrebt, im gleichen Umfang Frauen wie Männer als Referentinnen/Referenten und Seminarleiterinnen/Seminarleiter für die Fort- und Weiterbildung einzusetzen.

3.4

Während einer Beurlaubung (z. B. Elternzeit) haben die Beurlaubten das Recht, an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Über die Teilnahme im Einzelfall entscheidet der Bildungsausschuss.

3.5

Im Rahmen der Personalplanung bietet der NDR auch Teilzeitkräften Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an.

3.6

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, der Personalabteilung ihre aktuelle Qualifikation und Wünsche zur beruflichen Entwicklung mitzuteilen. Der NDR ist berechtigt, die so erhaltenen Informationen im Verfahren um zukünftig zu besetzende Stellen einzubringen.

3.7

Der NDR gewährt jährlich maximal 10 Frauen zwei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an externen Frauen medientreffen, ggf. stellt er weitere Frauen aufgrund einer Einzelfallentscheidung frei. Die Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgt nach einem im Gleichstellungsausschuss abgestimmten Verfahren. Die Organisation obliegt der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten. Über die Kostenübernahme entscheidet der Bildungsausschuss.

3.8

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Dienstvereinbarung über Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung vom 7. Mai 1982, soweit in dieser Dienstvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.

4 Berichtspflicht

4.1

Der NDR verpflichtet sich, jährlich zum Stichtag 31. Dezember statistische Auswertungen in der bisherigen Art und Weise vorzunehmen, und zwar:

- Aufteilung Frauen/Männer nach Vergütungsgruppen und AT,
- Aufteilung Frauen/Männer nach der Altersstruktur,
- Aufteilung Frauen/Männer nach Tätigkeitsbereichen einschließlich AT,
- Aufteilung Frauen/Männer dieser Tätigkeitsbereiche nach Vergütungsgruppen und AT,
- Aufschlüsselung Redakteurinnen/Redakteure nach Programmbereichen,
- Anteil von Sprecherinnen/Sprechern, Moderatorinnen/Moderatoren in den einzelnen Programmbereichen,
- Aufschlüsselung Praktikantinnen/Praktikanten, Hospitantinnen/Hospitanten, Volontärinnen/Volontären, Auszubildende weiblich/männlich differenziert nach Ausbildungsbereichen,
- Angaben über neu zu besetzende Stellen sowie Anzahl der neu und wiederbesetzten Stellen pro Jahr.

Die Statistik wird jeweils innerhalb des ersten halben Jahres nach dem Stichtag zusammen mit einer kommentierten Auswertung zur Situation der Beschäftigten im NDR dem Gesamtpersonalrat zur Verfügung gestellt.

4.2

Der NDR beabsichtigt, bei den sogenannten „freiwilligen Höhergruppierungen“, Frauen und Männer im Jahresdurchschnitt in gleicher Weise zu berücksichtigen. Einmal jährlich wird hierzu eine entsprechende direktionsbezogene Statistik Aufschluss geben. Diese Statistik ist Bestandteil des Berichts unter 4.1.

4.3

Die Intendantin/der Intendant wird einmal jährlich - anhand eines von der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten erstellten Berichtes - im Verwaltungsrat berichten. Vor Erörterung im Verwaltungsrat wird dem Gesamtpersonalrat Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

5 Gleichstellungsbeauftragte/r

Um die Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR umzusetzen, wird der NDR 1,5 Planstellen für Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung stellen.

Der NDR bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte/einen Gleichstellungsbeauftragten sowie eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte/einen stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden in der Regel für einen Zeitraum von vier Jahren mit den beschriebenen Aufgaben betraut. Es besteht die Möglichkeit, die Beschäftigung in diesem Amt zu verlängern.

Die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten sollen NDR-weit ausgeschrieben werden.

Den Aushang, in dem die Anforderungen an die Stelleninhaber beschrieben werden, formuliert ein paritätisch besetztes Gremium aus zwei Vertreterinnen und Vertretern des Hauses sowie einem/r Vertreter/in des Personalrats Hamburg und einem/r Vertreter/in des Gesamtpersonalrats. Dieses Gremium begleitet das gesamte Besetzungsverfahren und entscheidet einvernehmlich über die Stellenbesetzungen und möglichen Verlängerungen. Sollte bei Stimmengleichheit keine einvernehmliche Entscheidung herbeizuführen sein, liegt das Letztentscheidungsrecht beim Intendanten.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind der Intendanz zugeordnet und bei der Ausübung und Anwendung ihrer Fachkunde zu Gleichstellungsfragen weisungsfrei. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte/r ist mit der aktiven Wahrnehmung eines Mandats in einer Personalvertretung unvereinbar.

Der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten obliegen folgende Aufgaben:

Beratung und Unterstützung der Geschäftsleitung bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei Stellenbesetzungen sowie Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Stellen. Dazu gehören insbesondere folgende Einzelaufgaben:

- Beratung der Fachbereiche bei der Realisierung der in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Ziele;
- Entwicklung von Initiativen und Konzepten zur Verwirklichung der Ziele dieser Dienstvereinbarung;
- Anlauf-, Beratungs- und Informationsstelle für Ratsuchende;
- Durchführung von regelmäßigen Sprechstunden an allen Standorten. Diese werden in der Regel in den Landesfunkhäusern monatlich und in allen Studios sowie Sendergruppen jährlich bzw. nach Bedarf angeboten;
- Erstellung regelmäßiger Ergebnisberichte zu den Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung für die Intendantin/den Intendanten einschließlich der Auswertung statistischer Materials.
- Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte pflegt mit den Personalräten an allen Standorten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen regelmäßigen Austausch zu Fragen der Gleichstellung.

Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung hat die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte das Recht, Gespräche in allen Bereichen zu führen, in denen Fragen oder Konflikte im Rahmen der Gleichstellung auftreten. Sie/er kann themenorientierte Arbeitsgemeinschaften initiieren, die von den Direktorinnen/Direktoren sowie den Leiterinnen/Leitern von Hauptabteilungen und Abteilungen unterstützt werden sollen.

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, hat die/der Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an den jeweiligen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen, ohne dass die Termine im Einzelfall abzustimmen sind.

Bei den Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsbeauftragten einzuholen, wenn dafür aus den Bewerbungen keine Frau bzw. kein Mann vorgeschlagen wird (Ziffer 2.2.8). Dafür wird der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten von der Personalab-

teilung die Stellenausschreibung zugeleitet. Außerdem erhält sie/er die Bewerberübersichten, die Begründung des Besetzungsvorschlages sowie ggf. die Begründung des Fachbereiches nach Ziffer 2.2.8 der Dienstvereinbarung, warum trotz des Vorliegens einer oder mehrerer Bewerbungen qualifizierter Frauen bzw. Männer ein Mann bzw. eine Frau für die Stellenbesetzung vorgeschlagen wird. Bedenken der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsbeauftragten sind der Personalabteilung schriftlich innerhalb von fünf Arbeitstagen mitzuteilen. Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsbeauftragten wird der Personalvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens ebenfalls zugeleitet; die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Durchschrift des entsprechenden Schreibens an die Personalvertretung.

6 Gleichstellungsausschuss

6.1

Der Gleichstellungsausschuss setzt sich zusammen aus

- zwei Vertreterinnen/Vertretern des Personalrats Hamburg und drei des Gesamtpersonalrats,
- fünf Vertreterinnen/Vertretern des Hauses (Verwaltung, Programm, Produktion),
- den Gleichstellungsbeauftragten, von denen eine/einer den Vorsitz übernimmt.

6.2

Der Gleichstellungsausschuss hat vorrangig die Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen. Darüber hinaus ist er maßgeblich beteiligt, Projekte zu planen, Konzepte zu entwickeln, zu koordinieren und diese umzusetzen. Der Gleichstellungsausschuss setzt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten Prioritäten und definiert die Ziele ihrer gemeinsamen Arbeit.

Die Umsetzung der Ziele wird durch die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsausschuss regelmäßig überprüft. Er kann einvernehmliche Empfehlungen für Gleichstellungsmaßnahmen aussprechen. Der Gleichstellungsausschuss entscheidet, ob und welche Ergebnisse des Ausschusses im NDR-Intranet veröffentlicht werden sollen.

7 Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 04.05.2012 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Hamburg, den 5. Juni 2012

gez. Marmor
Intendant

gez. Bartmann
Gesamtpersonalrat