

Gleichstellungsbericht 2019



Inhalt

1. Einleitung

2. Auswertung statistischer Daten

2.1. Frauen- und Männeranteil (Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan)

2.2. Führungspositionen

2.3. Frauen- und Männeranteil im Programmbereich

2.3.1. Korrespondent*innen

2.3.2. Kommentator*innen in den ARD Tagesthemen

2.4. hr-Betriebsrente

2.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf

2.5.1. Elternzeit von Müttern und Vätern

2.5.2. Teilzeit

3. Schwerpunkt: Einführung einer gendergerechteren Sprache

4. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

4.1. Beratung

4.2. Begleitung von Bewerbungsverfahren

4.3. Mentoring-Programm

4.4. Medienfrauentreffen im hr

4.5. Gleichstellungskonferenzen

4.6. Betreuungsverein KiBiz e.V.

4.7. Netzwerke für Mitarbeiter*innen

4.8. Weitere Veranstaltungen

5. Fazit und Ausblick – Management Summary

1. Einleitung

2019 war ein Jahr der Fortschritte für den hr in Sachen Gleichstellung. Auch wenn es (noch) nicht in den Zahlen ablesbar ist, wurden strategisch wichtige Stellen mit mehr Frauen besetzt, die Geschäftsleitung hat eine genderneutralere Sprache beschlossen und Gleichstellungsthemen wurden mit einer anderen Selbstverständlichkeit diskutiert als bisher.

Dieser Bericht möchte ein Resümee aus gleichstellungspolitischer Sicht ziehen und die für den Frauenförderplan erhobenen Zahlen inhaltlich einordnen und bewerten. Am Ziel und Anspruch des hr für sich selbst „Jünger, diverser und digitaler“ zu werden, hat sich nichts geändert. Wie viel des Weges bis zur Erreichung dieses Ziels hat der hr im letzten Jahr geschafft und wie viel hat er noch vor sich?

Einen Teilbeitrag zur Antwort auf diese Frage möchte der vorliegende Bericht für das Jahr 2019 liefern. Neben der Betrachtung einiger ausgewählter Entwicklungen auf der Basis von Statistiken und Zahlen, möchte dieser Bericht Schlaglichter auf bestimmte Themen der Gleichstellungsarbeit werfen, insbesondere auf das Schwerpunktthema „Gendergerechtere Sprache im hr“ und nächste wichtige Schritte.

2019 war der hr aber auch die gastgebende Anstalt des traditionsreichen Medienfrauentreffens aller öffentlich-rechtlichen Häuser Deutschlands und Österreichs. Die vielfältige, durchaus politische Veranstaltung bot Raum und Zeit für Diskussionen, Vernetzung und Weiterbildung und hat auch so manche überraschende Veränderung gebracht. Mehr dazu in Kapitel 4.4.

Sinaida Thiel | Gleichstellungsbeauftragte
27.05.2020

2. Auswertung statistischer Daten

2.1. Frauen- und Männeranteile (Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan)

Die 1.827 Beschäftigten, die im Dezember 2019 dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan unterlagen, unterteilen sich in 826 Frauen und 1.001 Männer. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen stieg damit auf 45,21 % (von 44,42 % im Dezember 2018).

Da im hr eine vergleichsweise geringe Fluktuation herrscht, sind die Personaleinstellungen eines der wichtigsten Mittel zur Zielerreichung der tatsächlichen Angleichung der Frauen- und Männeranteile. Die Gesamtzahl der Einstellungen im hr¹ belief sich 2019 auf 98 Personen, die aus 96 Besetzungsverfahren hervorgingen. In 5 Verfahren wurden keine Einstellungen vorgenommen. Die 98 Besetzungen verteilten sich auf 59 Männer und 39 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von knapp 40 %. Hierzu muss außerdem kritisch angemerkt werden, dass die zahlenmäßige Diskrepanz noch dadurch veranschaulicht werden kann, dass zu Jahresbeginn erst einmal 17 Ausschreibungen männlich besetzt wurden, bevor die erste Frau zum Zuge kam. Dabei handelte es sich übrigens nicht nur um „traditionell“ männlich konnotierte Berufe. Ausgeschrieben waren Toningenieur*in, Lagerist*in, Sachbearbeitung, Team-Management, Dispo-Assistenz, Redaktion, Hauptsachbearbeitung, Gehaltsbuchhaltung etc... Das sind alles Aufgabengebiete für die sich durchaus auch geeignete Frauen finden lassen.

Männer wurden dabei durchschnittlich mit einer Vergütungsgruppe 8,4 eingestellt, Frauen mit einer Vergütungsgruppe 6,5. Der Unterschied in der quantitativen Besetzung von Stellen findet hier leider auch sein qualitatives Gegenstück: Der Unterschied in der Bezahlung von fast zwei Vergütungsgruppen.

Die Besetzungsentscheidungen konnten in 2017 und 2018 immerhin zur quantitativen Zielerreichung beitragen. Für 2019 kommt dieser Effekt nicht zum Tragen.

Dieser Befund macht noch einmal sehr deutlich, dass die Zielvorgaben des Frauenförderplans nur durch die Festschreibung des Kriteriums „Gendergerecht ausgewogene Einstellung“ in einem Gesamtkonzept zur Personalsteuerung umgesetzt werden können. Auf der Grundlage von Einzelentscheidungen in jedem einzelnen Verfahren, können wir hier keine signifikanten Fortschritte machen.

¹alle Angaben ohne Klangkörper.

2.2 Führungspositionen

Führungspositionen beim hr haben Menschen inne, die im „Großen“ und insbesondere dem „Engen Führungskreis“ vertreten sind. Der große Führungskreis ist Mitte 2019 eingestellt worden, der Enge Führungskreis wurde erweitert und ist nun eines der Beratungsgremien der Geschäftsleitung. Im Dezember 2019 waren 20 Frauen und 40 Männer in diesem „Engen Führungskreis“. Dies entspricht einem Führungsfrauenanteil von genau einem Drittel.

Da Frauen im hr etwas häufiger in der 3. und 4. Hierarchieebene zu finden sind, diese im neuen Engen Führungskreis aber nicht berücksichtigt werden, sinkt naturgemäß auch der Frauenanteil, der im Großen Führungskreis zuletzt über einem Drittel lag. Diese Entwicklung sollte genau beobachtet werden, denn Prognosen für 2020 sagen einen weiteren Rückgang des Frauenanteils im Engen Führungskreis voraus.²

Da dieser Führungskreis jedoch Besonderheiten unterliegt und somit nicht jede Person dort auch Personal- und Budgetverantwortung trägt, ist ein Vergleich mit den Zahlen, die für die ARD erhoben werden, sinnvoll. Die Personalkennzahlen der ARD für 2019³ besagen für den hr Folgendes:

Männer in Führungspositionen (1.-3. Ebene): 70,89 %

Frauen in Führungspositionen (1.-3. Ebene): 29,11 %

Damit verzeichnet der hr einen Anstieg um 0,36 % und wird höchstwahrscheinlich weiterhin auf dem letzten Platz des ARD-Rankings liegen⁴. Innerhalb eines Zwei-Jahreszeitraumes konnte der hr seinen Führungsfrauenanteil nur um 0,7 % erhöhen.

Dies macht deutlich, dass nun eine gemeinsame Anstrengung und ein eindeutiges „Commitment“ der Geschäftsleitung und aller Führungskräfte benötigt wird, um den Frauenanteil bei Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Auch wenn natürlich 50 % als Ziel bestehen bleibt, sollte als Teilziel die Marke von 33,3 % ins Auge gefasst werden. Denn ab einem Drittel Frauenanteil kann sich der Prozess bereits verselbständigen und besondere Anstrengungen, wie sie jetzt notwendig sind, können vorsichtig wieder abgebaut werden.

² Abgang von mindestens 3 Führungsfrauen, Aufnahme von voraussichtlich 2 Führungsfrauen, aber wahrscheinlich auch von 6 Männern.

³http://www.ard.de/home/intern/fakten/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD

⁴Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes, waren die ARD-Zahlen noch nicht veröffentlicht. Bereits 2018 haben alle anderen Anstalten der ARD die Marke von einem Drittel jedoch überschritten.

2.3 Frauen- und Männeranteil im Programmbereich

Mittlerweile als gute Tradition, sollen hier beispielhaft die Anteile bei den Korrespondent*innen und Tagesthemen-Kommentator*innen dienen.

2.3.1 Korrespondent*innen

Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile bei den Korrespondenten und Korrespondentinnen ist sowohl stabil, als auch erfreulich. Der hr entsendet in fünf ARD-Auslandsstudios Korrespondent*innen. 2019 entsendete er neun Menschen, davon drei Frauen.⁵ Damit konnte der hr hier seinen Frauenanteil auf ein Drittel steigern.

Auch im Studio Wiesbaden sieht das Verhältnis von Korrespondent*innen deutlich besser aus: Von fünf Positionen sind drei weiblich besetzt, was sogar einem Frauenanteil von 60 % entspricht.⁶

Im Hauptstadtstudio Berlin sind die Frauen- und Männeranteile weiterhin unverändert: Von den vier Positionen, die durch den hr im Hörfunk zu besetzen sind, sind eine männlich und drei weiblich besetzt.⁷

Diese Besetzungen zeigen, dass auch diese Stellen, die oftmals als „schwer mit Frauen zu besetzen“ gelten, durchaus weiblich besetzt werden können. Ein guter Erfolg, der vielleicht auch im Zusammenhang mit den (weiblichen) Entscheiderinnen steht.

2.3.2 Kommentator*innen in den ARD Tagesthemen

Insgesamt gab es 210 „Tagesthemen“ Kommentare, die von insgesamt 82 Personen, gesprochen wurden. Das sind neun mehr als im Jahr 2018 (73) und ist damit auch die höchste Anzahl an Sprecherinnen und Sprechern überhaupt. 2019 waren von den insgesamt 82 Beteiligten 45 Männer und 37 Frauen, was einem Frauenanteil von 45,1 Prozent entspricht. Somit gab es bei den Kommentierenden prozentual den höchsten Frauenanteil überhaupt, es sprachen so viele Frauen „Tagesthemen“-Kommentare wie noch nie.

⁵Alexander Göbel, Samuel Jackisch (Studio Brüssel), Natalia Bachmayer, Marc Dugge, Oliver Neuroth (Studio Madrid), Dunja Sadaqi (Studio Rabat), Katharina Wilhelm und Marcus Schuler (Studio Los Angeles) und Peter Gehrhardt (Studio Neu Delhi)

⁶Andreas Meyer-Feist, Nicolas Buschschlüter, Andrea Löffler, Heidi Radvilas, Ariane Focke

⁷Sabine Müller, Andreas Reuter, Isabell Reifenrath, Franka Welz

Von den 210 Kommentaren des Jahres 2019 sprachen Männer insgesamt 125, die Frauen 85. Der Anteil der von Frauen gesprochenen Kommentare betrug somit 40,5 Prozent. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber 2018 und der Wert von 40,5 Prozent Frauenanteil ist auch hier der bisher höchste überhaupt. „Auffällig ist diesmal: An der Spitze der Kommentatorenliste steht nun mit Werner Eckert (9 Kommentare) vom SWR ein Fachjournalist und kein Chefredakteur, wie es in den Vorjahren der Fall gewesen war. Werner Eckert ist Leiter der SWR-Fachredaktion „Umwelt und Ernährung“ und damit für Umweltthemen zuständig, über die im Jahr 2019 vor allem aufgrund der „Fridays-for-Future“-Bewegung groß berichtet wurde. Entsprechend häufig wurde kommentiert. Platz 2 teilen sich 2019 mit jeweils sieben Kommentaren Annette Dittert (NDR), London-Korrespondentin und damit für das Dauerthema Brexit zuständig, und Oliver Köhr (MDR), stellvertretender Chefredakteur Fernsehen und stellvertretender Leiter des ARD-Hauptstadtstudios in Berlin.“⁸

Für den Hessischen Rundfunk sind zwei Ergebnisse besonders erfreulich: Zum einen konnte die Anzahl der Kommentare im Jahr 2019 fast verdreifacht werden– von sechs (2018) auf 17 (2019). Vom hr gab es nun seit 2009 die höchste Anzahl an Kommentaren (2009 waren es 25).⁹ Außerdem sprachen wieder zwei hr-Kolleginnen Kommentare und dies zu einem Anteil von 29,4 %. Ein guter Erfolg, an den es nun anzuknüpfen gilt.

Die höchste Frauenrate gab es übrigens beim RBB. Hier waren die Frauen sowohl bei den kommentierenden Personen als auch bei den gesprochenen Kommentaren in der Überzahl: Es gab drei Sprecher und vier Sprecherinnen, die Männer sprachen fünf, die Frauen sieben Kommentare. In Sachen Frauenpower liegt damit der RBB bei den „Tagesthemen“-Kommentaren vorne.

⁸<https://www.medienkorrespondenz.de/ansichten-sachen/artikel/die-tagesthemen-kommentar-hitliste-2019.html>

⁹Esther Schapira 3, Thomas Kreuzmann 3, Tom Schneider 3, Sabine Elke 2, Markus Gürne 2, Thomas Hütsch 2, Michael Immel 2

2.4 Rente im hr

Auch in diesem Bericht sollen die Entwicklung und die Unterschiede im Bezug der hr-Betriebsrente ihren Platz finden, zumal sich hier eine sehr erfreuliche Entwicklung zeigt. 2019 betrug die durchschnittliche hr-Rente bei Renteneintritt der Frauen 2.406 Euro, bei Männern 2.655 Euro. Die Differenz ist damit innerhalb weniger Jahre auf 249 Euro gesunken.

Die dafür angerechneten Dienstjahre liegen bei beiden Geschlechtern unverändert hoch: Bei den hr-Kolleginnen waren es durchschnittlich 31,7 Jahre, bei den Kollegen 33,3 Jahre.

Dafür haben sich die Vergütungsgruppen bei Renteneintritt signifikant angenähert. Frauen wurden durchschnittlich nach Vergütungsgruppe 8,7 bezahlt, Männer nach 8,9.

Noch 2017 hat es einen eklatanten Unterschied im Rentenbezug von 1.658 Euro gegeben (Frauen durchschnittlich 1.310 Euro, Männer durchschnittlich 2.968 Euro). Mit der Angleichung der Vergütungsgruppen und der Erhöhung des Beschäftigungsgrades der Frauen auf 95,6% konnten hier deutliche, schnelle Fortschritte erzielt werden.

Ob die Verringerung des Abstandes als Zeichen eines Bewusstseinswandels bei den hr-Kolleginnen gewertet werden kann oder aber als statistische Ausreißer betrachtet werden muss, sollte in den kommenden Jahren weiter beobachtet werden.

2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf

2.5.1 Elternzeit von Müttern und Vätern

Im Jahr 2019 haben 69 Beschäftigte (41 Frauen und 28 Männer) Elternzeit genommen. Der Frauenanteil betrug damit also 59,4 %.

In Elternzeit mit Beschäftigung waren im Jahr 2019 insgesamt 35 Personen (25 Frauen und 10 Männer). Der Frauenanteil betrug damit 71,4 %.

(Hinweis: Hier könnten auch Personen enthalten sein, die nicht dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan unterliegen (z.B. Musiker*innen, Auszubildende).

2.5.2 Teilzeit

Von den insgesamt 1.827 Beschäftigten im hr sind 360 in Teilzeit und 1.467 in Vollzeit tätig. Unter den 360 Teilzeitbeschäftigten befinden sich 316 Frauen. Dies entspricht also einem Frauenanteil von 87,8 % und zeigt: Teilzeitarbeit betrifft überwiegend Frauen. Denn Männer sind im hr nur zu 12,2 % in Teilzeit beschäftigt.

Diese signifikante Differenz zeigt, dass Teilzeitarbeit weiterhin ein „Frauenthema“ ist und besondere Auswirkungen auf Frauen hat. Diese Auswirkungen bei personalpolitischen Prozessen mitzudenken, sollte Teil der Unternehmenskultur sein.

Unter den 1.467 Vollzeitbeschäftigten werden 510 Frauen gezählt, was einem Frauenanteil von 34,8 % entspricht.

3. Einführung einer gendergerechteren Sprache

Im Laufe des Jahres 2019 gewann das Thema "genderneutrale oder gerechtere Sprache" immer mehr an Bedeutung. Auch hr-Kolleg*innen fragten nach einer einheitlichen Regelung für den gesamten hr. Gebräuchlich waren bisher z.B. das Binnen-I (JournalistInnen) oder die Schrägstrich-Schreibweise (Elektroniker/innen). Diese beiden Schreibarten umfassen jedoch nur die beiden Gender-Pole "männlich" und "weiblich". Das vom Bundesverfassungsgericht 2018 anerkannte "Dritte Geschlecht" wird dadurch nicht abgebildet. Dazu kam, dass zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien ergeben haben, dass scheinbar neutrale Inhalte, die trotzdem eine männliche Ausdrucksform haben (generisches Maskulinum), auch gedanklich mit Männern assoziiert werden und eher Männer ansprechen. Nicht-männliche Menschen werden dadurch benachteiligt.¹⁰ Manche Autor*innen merken zu Beginn ihres Textes in einer Fußnote an, dass die von ihnen verwendeten Maskulina generische Maskulina seien. Psycholog*innen meinen jedoch, dass auch dies keineswegs geschlechtsneutral sei.

Durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) sind die verwaltenden Abteilungen des hr bereits seit einigen Jahren angehalten, eine genderneutrale Sprache zu nutzen: § 1, Absatz 2.: "Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr."

Die neutrale Sprache ist ebenso für den öffentlichen Dienst, den Schulgebrauch und in den meisten anderen Bundesländern vorgeschrieben.

Auch gemäß Europarecht müssen zum Beispiel Stellenanzeigen "geschlechtsneutral" formuliert sein. Dabei wird in Langfassungen von Splittingformen zumeist die weibliche Form zuerst angegeben. Neben Personalpronomen und Personenbezeichnungen werden auch die deklinierten Adjektive und Artikel gelegentlich doppelgeschlechtlich angeführt.

¹⁰ Zusammenfassend dazu der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch: „Wir wissen aus 20 Jahren Forschung, dass das generische Maskulinum als Maskulinum interpretiert wird und nicht generisch. Um es generisch zu interpretieren, müssen bestimmte Bedingungen gegeben sein, und selbst dann bleibt sehr häufig eine Doppeldeutigkeit übrig. Das bedeutet, dass Frauen beim traditionellen, generischen Maskulinum nie wissen, ob sie eigentlich mitgemeint sind. Das erzeugt eine ständige, erhöhte Anforderung an die Aufmerksamkeit von Frauen. Und es führt dazu, dass Frauen sich tatsächlich sehr häufig unbewusst nicht mitgemeint fühlen, obwohl sie es vielleicht sind.“ (Interview mit Edition F vom 13.05.2019)

Die Geschäftsleitung hat dazu 2019 eine Entscheidung getroffen und sich für die Verwendung des Gender-Sternchens entschieden. Hiermit soll nicht nur die männliche und die weibliche Form abgebildet werden, sondern es schließt auch die Menschen ein, die sich keinem der beiden (sozialen) Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen. Das Sternchen* soll dabei auch alle Gender-Varianten zwischen den Polen "männlich" und "weiblich" einschließen. Diese Sternchenschreibweise geht also einen Schritt weiter, ist noch inklusiver. Und diese Schreibweise wird von dem betroffenen Personenkreis bevorzugt. Trotzdem können nach Möglichkeit auch in Zukunft weiterhin neutrale Formen verwendet werden, wenn dadurch der Inhalt nicht verfälscht wird. Dies kann an einigen Stellen auch für die Lesbarkeit der Texte wichtig sein.

Protokolle und andere offizielle Unterlagen, Interviews und Statements aus Unternehmenssicht, Untertitel und Presseeinladungen, und natürlich auch unsere hr-Stellenausschreibungen werden nun mit Gender-Sternchen verfasst. Unser Intranet formuliert neutral und, wo es sinnvoll ist, mit Sternchen. Der hr zeigt durch diese kleine Anpassung, dass er auf gesellschaftliche Veränderungen angemessen reagiert.

Ich rede übrigens von gerechterer Sprache, denn auch mit Sternchen gegenderte Sprache kann nicht hundertprozentig gerecht sein.

Diese einheitliche Regelung gilt natürlich nicht für die Redaktionen. Jede Redaktion kann und muss selbst entscheiden, wie Texte on- und off air verfasst werden sollen. Viele Diskussionen wurden dadurch in Gang gesetzt, der hr hat sich nicht nur in seinen Verwaltungsabteilungen mit dem Thema beschäftigt. Auch die Redaktionen haben sich damit auseinandergesetzt. In vielen Fällen wurde zur Sternchenschreibweise gegriffen, in anderen Fällen werden nun zwei Geschlechter abgesprochen oder neutral formuliert.

Denn es ist ja so: Auch das generische Maskulinum ist eine Form des Gendern... eben nur in eine bestimmte Richtung.



4. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

4.1. Beratungsgespräche

Die Möglichkeit der Beratung steht allen Mitarbeitenden, ob fest oder frei, offen und kann sowohl in einem persönlichen Gespräch als auch telefonisch stattfinden. 2019 wurden im Gleichstellungsbüro durchschnittlich zwei Beratungsgespräche pro Kalenderwoche geführt. Diese Gespräche sind vertraulich und bieten daher in vielen Fällen die Möglichkeit, etwas loszuwerden, ohne dass sich zwangsläufig weitere Schritte anschließen müssen. Das ist beispielsweise anders, wenn sich eine Person bei einem Fall von sexueller Belästigung an die Führungskraft wendet. Diese ist nämlich verpflichtet, diese Fälle weiterzumelden und das dafür vorgesehene Verfahren im hr einzuleiten. Dies ergibt sich aus der Pflicht des Arbeitgebers¹¹, ein sicheres, von Belästigung freies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Themen waren wie in den Vorjahren z.B. Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Fragen zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Beratung bei sexueller Belästigung, Beratung bei Mobbing und Mobbing-ähnlichen Situationen, Beratung zur beruflichen Entwicklung und vor Bewerbungsgesprächen, aber auch die Beratung von Führungskräften u.a. zum Umgang mit herausfordernden Mitarbeitenden oder externen Partner*innen oder zur Einführung von gendergerechterer Sprache. Themen und Anzahl der Beratungsgespräche bewegen sich damit auf demselben Niveau, wie in den Jahren zuvor.

In diesen Themenkomplex gehört natürlich auch die gesamte Problemstellung des Sexismus, der sexuellen Belästigung und des Machtmissbrauchs. Bereits seit 2017 gibt es den „**Info Talk**“, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte Abteilungen und Redaktionen besucht und darüber aufklärt, was Sexismus und sexuelle Belästigung sind, wie sie wirken, wo sie vorkommen und was im Falle eines Falles zu tun sei.

Der Info Talk findet auf Einladung der jeweiligen Führungskräfte hin statt. Er ist weitreichend im Haus kommuniziert (über die Ansprechpartner des Frauenförderplans, den Führungskräfte-Newsletter und Mails über den Führungsfrauenverteiler). Dennoch ist das Thema bei Weitem nicht ausreichend im Unternehmensbewusstsein verankert, wie die Häufigkeit der Einladungen zeigt:

¹¹Gemäß § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind Unternehmen verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Weiterhin haben die Betroffenen das Recht, sich zu beschweren und ggf. die Arbeitsleistung zu verweigern.

Leider muss festgestellt werden, dass 2019 dieses Format nur ein einziges Mal stattfand.

Dass das Thema relevant ist, zeigt z.B. eine Studie im Auftrag der LINKEN zu Freien Mitarbeiter*innen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk vom Januar 2019.¹² Die Ergebnisse der Studie basieren auf einer Online-Umfrage, sind also nicht repräsentativ. Auch mag die Studie selbst umstritten sein und man kann zu ihren Ergebnissen in den anderen Themenfeldern durchaus unterschiedlicher Meinung sein, jedoch zeigt sie einen Trend auf und die Zahlen zu Diskriminierung und Sexismus sind ernüchternd: 27,7 % haben Diskriminierung selbst erlebt, 6 % aller Frauen wurden sexuell belästigt. Das sind 4-mal mehr als Männer sexuell belästigt wurden. Für den hr würde das bedeuten, dass etwa 100 Frauen sexuell belästigt wurden oder werden.

Diese Dunkelziffer fordert geradezu eine deutliche Beschäftigung und Auseinandersetzung mit dem Thema. Übrigens haben 55,9 % der Frauen Diskriminierung beobachtet, aber 41,1 % der Männer geben in der Studie an, nie Diskriminierung beobachtet zu haben. 8,6 % der Männer haben Diskriminierung häufig oder sehr häufig beobachtet, Frauen dagegen zu 17,1 %, also doppelt so oft.

Eine deutliche Thematisierung von Sexismus und sexueller Belästigung im hr ist ein Baustein für eine transparente, faire Unternehmenskultur und kann im nächsten Schritt dazu beitragen, mit den auftretenden Fällen noch besser umzugehen.

4.2 Bewerbungsverfahren

Laut § 17 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGLG) hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorische

¹² <https://www.rosalux.de/publikation/id/39863/beschaefigte-zweiter-klasse-gute-arbeit-auch-fuer-freie/>

Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde. (Abs.2)

Der hr hat 2019 insgesamt 96 Planstellen und Zeitverträge ausgeschrieben, in 5 Verfahren konnte aus verschiedensten Gründen nicht besetzt werden, sodass es zu insgesamt 91 Besetzungsverfahren kam. Die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. ihre Stellvertreterin, haben davon an 14 teilgenommen.

Das Hauptaugenmerk lag dabei auf Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie auf Führungspositionen. Auch wenn Kolleginnen um die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten in einem Verfahren gebeten hatten, wurde das Besetzungsverfahren begleitet.

Ein Befund für 2019 ist übrigens auch, dass wenn die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. ihre Stellvertreterin an einem Verfahren teilnimmt, die Besetzungsquote mit Frauen auf bis zu 50 % steigt.

Die Ergebnisse der Besetzungsverfahren sind in Kapitel 2.1 dieses Berichts zusammengefasst.

4.3 Mentoring-Programm

2019 fand der 5. Jahrgang des Programms mit fünf Tandems statt.

In der Zwischenbilanz (Juni), in der Abschlussveranstaltung (Dezember) sowie zu verschiedensten anderen Gelegenheiten erlebten die Mentoringbeauftragten (Aus- und Fortbildung und Gleichstellungsbeauftragte) wieder eine engagierte, offene und flexible Gruppe von Frauen mit viel Potential. Der „Pool“ an möglichen Personen für die weibliche Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen sowie von Führungspositionen konnte durch diesen Jahrgang des Programms wieder erweitert werden.

Als weitere Maßnahme fand 2019 eine Evaluation unter Beteiligung von Mitgliedern der Geschäftsleitung statt. In einem Workshop konnten die Sinnhaftigkeit des Mentoring-Programms bestätigt und eine Schärfung des Angebots erarbeitet werden. Das neue Mentoring-Programm sieht ab 2020 eine Erweiterung der Teilnehmerinnenzahl auf zehn vor, um eine höhere Schlagkraft zu entwickeln. Außerdem wird der Fokus erweitert, nicht nur die klassische Führungskarriere soll in den Blick genommen werden. Weiterhin wurde das Eignungskriterium „Studium“ gestrichen. Das interne Programm wird außerdem durch ein externes Mentoring-Programm für Frauen, die sich bereits in Führungspositionen befinden, ergänzt.

4.4 Medienfrauentreffen im Hessischen Rundfunk

2019 fand das traditionsreiche Medienfrauentreffen im Hessischen Rundfunk statt. Über 300 Frauen aus allen öffentlich-rechtlichen Häusern von Deutschland und Österreich waren als Teilnehmende dabei.

Zur Eröffnung der 2,5-tägigen Veranstaltung unter dem Motto „**Mehr Mäuse? MehrWert! Frauen und Geld**“ führte Helma Sick, die Grand Dame der Finanzberatung, mit einen Impulsvortrag unter dem Titel „Von der Pharaonin zum Heimchen am Herd“ direkt in das Thema ein. Anschließend daran diskutierte die ARD-Finanzjournalistin Anja Kohl mit Simone Menne (Managerin und Aufsichtsrätin), Helma Sick (Finanzberaterin), Teresa Bücker (Journalistin), Janine Wissler (Politikerin), Isolde Mischke-Flach (Finanzberaterin) und Alina Hernandez-Bark (Sozialpsychologin) über die verschiedensten Perspektiven auf das Thema. Am Abend begrüßte Intendant Manfred Krupp alle Anwesenden im Sendesaal. Der Samstag stand im Zeichen der Workshops und der Vernetzung. In ca. 22 Workshops mit

Themen von „Argumentieren im Grenzbereich - Kommunikation mit Kritiker*innen“ über „Diskriminierungsfreie (Bild)Berichterstattung“ bis „Frauen und Finanzen - (k)eine gute Idee?“ konnten die Teilnehmerinnen sich weiterbilden, informieren und austauschen. Der Abend fand seinen Ausklang mit politischem Kabarett von Christine Prayon und vielen Diskussionen.



Am Sonntag gab es zuerst einen vielgelobten Impuls-Vortrag von Robert Franken, UN-Botschafter he for she Deutschland und Experte für digitale Transformation zum Thema Diversity. Es folgte eine spannende Podiumsdiskussion unter dem Motto "Feminismen" über die unterschiedlichsten Perspektiven aus denen "Feminismus" betrieben wird und welche Rolle Intersektionalität dabei spielt und spielen sollte. Die Journalistin Anne Chebu diskutierte mit Judyta Smykowski (leidmedien.de), Yasmine M´Barek (freie Autorin), Hadija Haruna-Oelker (Journalistin) und Veronica Laleye (Diversity Coach).

Auch das Medienfrauentreffen verändert sich. Wir wollen jedes Jahr eine zeitgemäße, inspirierende Veranstaltung von Kolleginnen für Kolleginnen auf die Beine stellen. Dazu gehört ganz essentiell, zu experimentieren, Neues auszuprobieren und für andere Perspektiven offen zu sein. Nach reiflichen Überlegungen hat die Gleichstellungskonferenz beschlossen, den traditionsreichen Negativpreis Saure Gurke in „Rente“ zu schicken. Diese Entscheidung wurde auf dem 42. Medienfrauentreffen verkündet und vielfach, auch kontrovers, diskutiert.

Angelika Hörth, Geschäftsführerin des Deutschen Rundfunkarchivs, nahm die Saure Gurke öffentlichkeitswirksam als Teil der Deutschen Rundfunkgeschichte in Empfang. Die „Gurke“ wird dort gemeinsam mit einer Dokumentation ihren verdienten Platz finden.

4.5 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF und Deutscher Welle

Die Frauenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit der ARD, des ZDF, der Deutschen Welle, des Deutschlandradios und des ORF treffen sich, neben dem ständigen Austausch und der Vernetzung über Mail und Telefon, zweimal jährlich zum Austausch auf der Arbeitsebene.

Im März 2019 fand die Konferenz in Leipzig statt. Schwerpunkte waren der Fortschrittsbericht der ARD zu Diversity im Fernsehen, ein Vorab-Bericht der Themis-Vertrauensstelle und natürlich der Austausch mit der Intendantin Prof. Karola Wille.

Beim Treffen im September in Köln war vor allem die Saure Gurke Thema. Doch auch der Austausch mit Kirsten Witte-Abe, Ressortleiterin beim Deutschen Olympischen Sportbund, und dem Intendanten des Deutschlandradio Stefan Raue fanden breiten Raum.



4.6. Betreuungsverein KiBiz e.V

Seit 2001 gibt es den hr-nahen Verein KiBiz („Kinder und Business“). Zweck des Vereins ist es, berufstätige Eltern bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Kooperationspartner sind das Polizeipräsidium Frankfurt und die Deutsche Nationalbibliothek.

Der KiBiz e.V. bietet in allen hessischen Ferien ein Ferienprogramm für Kinder von 3 – 12 Jahren, eine Spontanbetreuung (Babysitter-Notdienst) inkl. eingerichtetem Spielzimmer, sowie zwei Jugendfreizeiten pro Jahr an.

Die Geschäftsführung und Organisation des hr-nahen Vereins nimmt einen großen Teil der Arbeit des Gleichstellungsbüros ein. In diesem Jahr gab es einige größere Veränderungen. So musste die Spontanbetreuung nach reiflichen Überlegungen mangels Nachfrage eingestellt werden. Außerdem trat Hansjörg Unrath vom Vorstandsvorsitz zurück. Zur neuen Vorstandsvorsitzenden wurde Sinaida Thiel auf der Jahreshauptversammlung gewählt.

Die Ferienangebote des Vereins fanden wie gewohnt statt und trafen auf große Resonanz. Allein in den Sommerferien wurden beispielsweise durchschnittlich pro

Woche 153 Betreuungen geleistet. Die Ski-Freizeit in den Osterferien und die Kanu-Freizeit im Sommer fanden großen Anklang. Zur Organisation der Betreuungsangebote selbst kam der Verwaltungsaufwand u.a. mit der Mitgliedsbetreuung oder der Kommunikation mit den Betreuungsteams.

4.7. Netzwerke für Mitarbeiter*innen: Elternnetzwerk „JFK-Job, Familie, Kind“, Führungsfrauenkreis, Facebook-Gruppen

Im Gleichstellungsbüro werden mehrere Netzwerke koordiniert. Dazu gehören das Elternnetzwerk „JFK – Job, Familie, Kind“ oder der hr-Führungsfrauenkreis.

Der JFK hat die Treffen in diesem Jahr größtenteils ruhen lassen. Nach einem Treffen im Februar wurde deutlich, dass das bevorstehende Medienfrauentreffen alle Ressourcen benötigt.

Der hr-Führungsfrauenkreis konnte sich bei seinen Treffen u.a. mit Sabine Stamer vom Vorstand des proquote e.V. im Februar und Kirsten Witte-Abe vom Ressort Gleichstellung beim Deutschen Olympischen Sportbund austauschen.

4.8. Veranstaltungen: Internationaler Frauentag, Equal Pay Day, Girls‘- und Boys‘ Day

Zu den festen jährlichen Veranstaltungen, die aus dem Gleichstellungsbüro heraus organisiert werden, gehören der Internationale Frauentag und der Girls‘- und Boys‘ Day.

Zum Internationalen Frauentag 2019 begrüßten Dr. Nina Hütt und Sinaida Thiel gemeinsam über 40 interessierte Kolleginnen und Kollegen. Ein Impulsvortrag von Prof. Dr. Ute Sacksofsky sowie Musik von der Singer-Songwriterin Phela gaben dem Tag einen Rahmen.

Beim Girls und Boys Day konnten etwa 140 Schülerinnen und knapp 30 Schüler den hr in vielfältigen Workshops hautnah erleben. Die Mädchen schauten sich dabei besonders Technik- und IT-lastige Berufe an, die Jungen konnten in Sekretariate, in den Betriebskindergarten oder bei der Betriebskrankenschwester Eindrücke sammeln. Damit soll eine offenere Auseinandersetzung der Jugendlichen mit der Berufswahl als üblich erreicht werden. Begleitet werden die Workshops von einem Rahmenprogramm mit Führungen und Gesprächen.

5. Fazit und Ausblick – Management Summary

Auch wenn der hr langsame, aber stetige Fortschritte macht, bleibt für die Zukunft noch einiges an wichtigen Aufgaben um die Gleichstellung im hr voranzutreiben. Hinter bereits Erreichtes darf nicht zurückgefallen werden, die vorhandenen Instrumente zur Gleichstellung müssen konsequent genutzt werden: Das Beachten der Zielvorgaben des Frauenförderplans, das transparente Ausschreiben von Stellen, das aktive Empfehlen des Mentoring-Programms.

Daneben müssen aber auch neue Instrumente treten: Die Verankerung der Gleichstellungsziele muss ein Kriterium der integrierten Personalsteuerung sein und festgeschrieben werden. Auch umfassende und kontinuierliche Trainings von Führungskräften und Redaktionen zur Bewusstmachung des „unconscious bias“¹³ und zur regelmäßigen Selbstüberprüfung von Genderkompetenz sind ein notwendiger Bestandteil.

Hier können wir uns z.B. den NDR zum Vorbild nehmen: „Verpflichtende Seminare für Führungskräfte sowie umfangreiche Infogespräche in allen Abteilungen und Redaktionen wurden als ein deutliches Zeichen für eine wirkliche transparente Auseinandersetzung mit dem Thema wahrgenommen.“¹⁴

Und diese Kombi macht es: Zeit und Wille zur Veränderung gehören genauso dazu, wie feste, institutionalisierte Strukturen zur Gleichstellung.¹⁵ Denn Gleichstellung ist ein komplexer Kulturprozess, der nur gemeinsam mit vielen Akteur*innen erfolgreich angegangen werden kann. Der Chancengleichheit nähern wir uns nur über eine klare, täglich gelebte Haltung. Jedes Unternehmen ist dabei gefragt, denn die Gleichstellung zählt weiterhin zu einer der größten gesellschaftlichen Herausforderungen.

Gleichzeitig ist sie ein wunderbares Übungsfeld für das übergeordnete Thema Diversity, in dem die Gleichstellung wiederum einen Teilaspekt bildet. Das Thema Diversity bzw. Vielfalt wird in den kommenden Jahren stark an Bedeutung gewinnen und auch auf den Hessischen Rundfunk zukommen.

¹³ Unconscious bias ist der Fachausdruck für unbewusste Vorurteile. Mehr dazu unter: <https://www.anti-bias.eu/unconsciousbias/entstehung-von-unconscious-bias/>

¹⁴ Gleichstellungsbericht des NDR, S. 23.

¹⁵ Dazu Iris Bohnet, Professorin für Verhaltensökonomie am Beispiel der Personalauswahl: „Es gibt keine Welt ohne Design. Organisationen müssen entscheiden, wie sie nach künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchen und wie sie auswählen. Wie sie für offene Stellen werben, wo sie Stellenanzeigen schalten, wie sie Bewerbende bewerten, wie sie eine erste Auswahl treffen, wie sie Vorstellungsgespräche führen und wie sie sich endgültig für eine Bewerberin oder einen Bewerber entscheiden – all das ist Teil der Entscheidungsarchitektur.“ What works, S. 13.

Ein starkes Engagement in der Gleichstellung wird hier hilfreich sein, Übertragungsleistungen auf den Themenkomplex Diversity zu erzielen.

Deshalb hier noch einmal die essentiellen Fragen, die gleichzeitig handlungsleitend sein sollen:

- *Die Erhöhung des Führungsfrauenanteils auf 50% muss deutlicher in der Prioritätensetzung bei Personalentscheidungen nach vorn rücken, neue Instrumente der Personalarbeit müssen hierfür ausprobiert werden. Dafür muss eine Datengrundlage geschaffen sein: Wie viele der freiwerdenden Stellen müssten mit Frauen besetzt werden, um innerhalb eines gewählten Zeitraums das Ziel zu erreichen?*
- *Kann die Sensibilisierung für mehr Parität im Programm durch die Einführung einer Diversity-Check-Liste und Infogespräche in den Redaktionen dazu beitragen, den begonnen offenen und wertschätzenden Austausch zu unterstützen, der mit der gendergerechteren Sprache angestoßen wurde und sich an vielen Stellen in den programmlichen Inhalten bereits spiegelt?*
- *Wie können Beratungs- und Informationsangebote zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgebaut und stärker kommuniziert werden?*
- *Nur ein beharrliches Nachhalten der Ergebnisse, wie in diesem Gleichstellungsbericht, bei Präsentationen in Geschäftsleitungsklausuren oder Gremiensitzungen fördern ein Umdenken und konsequentes Handeln. Zielführend wäre es, Führungskräfte deutlicher als bisher mit in die Verantwortung zu nehmen. Wie wäre es, wenn die Ansprechpersonen des Frauenförderplans für den jährlichen Gleichstellungsbericht ein eigenes Resümee ihrer Aktivitäten zuliefern?*