

Gleichstellungs- und Diversitätsbericht 2022 und 2023

Juli 2024

Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Diversität
Nadja Götz

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGLG)	4
2.1	Gleichstellungsbeauftragte	4
3	6. Gleichstellungsplan	5
3.1	Quantitatives Ziel: Besetzungsquote	6
3.2	Qualitatives Ziel: Wissensvermittlung	7
4	Gleichstellungsrelevante Bilanz der Beschäftigtenstruktur	7
4.1	Festangestellte	7
4.1.1	Teilzeitbeschäftigung	8
4.1.2	Führungspositionen	9
4.1.3	Gender Pay Gap	10
4.1.4	Elternzeit und Gender Care Gap	11
4.1.5	Rente und Gender Pension Gap	12
4.2	Stellenbesetzungen 2022 und 2023	13
4.3	Freie Mitarbeitende	14
4.3.1	Freie in Elternzeit	15
5	Gleichstellungsarbeit und -maßnahmen	16
5.1	Teilnahme an Auswahlverfahren	16
5.2	Beratungen	16
5.3	Prävention gegen Sexismus und Diskriminierung	17
5.4	FührungsMentoring-Programme für Frauen	18
5.4.1	Internes Mentoringprogramm	18
5.4.2	Externes Mentoringprogramm	19
5.5	Einführung des 50:50 Equality Projects	19
5.6	Kinderbetreuung	20
5.7	Queeres Netzwerk	21
5.8	Veranstaltungen	21
5.8.1	Equal Pay Day	21
5.8.2	Weltfrauentag	22
5.8.3	Girls' und Boys' Day	23
5.8.4	Diversity Tag	24

5.8.5	Orange The World	25
5.8.6	Medienfrauentreffen in Leipzig.....	25
5.9	Vernetzung in der ARD.....	26
5.9.1	Gleichstellungskonferenz	26
5.9.2	ARD-Diversityboard.....	27
6	Projekt: Diversity Management im hr.....	27
7	Ausblick auf 2024	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Vergütungsgruppe 2 bis 12 in Bezug zu den Organisationsebenen	6
Abbildung 2:	Frauenanteil der Festangestellten 2021, 2022, 2023 (inklusive Außertarifliche und Orchester ohne Auszubildende und Aushilfen).....	7
Abbildung 3:	Anteile der Frauen pro VG hr gesamt im Jahr 2023, (VG = Vergütungsgruppe, MA=Mitarbeitende) ohne Außertarifliche und Orchester.....	8
Abbildung 4:	Anzahl der Frauen und Männer der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden (MA) 2021, 2022, 2023.....	9
Abbildung 5:	Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen 2021, 2022, 2023	9
Abbildung 6:	Anteile der Frauen und Männer in den Führungsebenen des hr 2023.....	10
Abbildung 7:	Anzahl der Festangestellten sowie der Frauen und der Männer in Elternzeit 2021, 2022, 2023	11
Abbildung 8:	Stellenbesetzungen 2022 pro Vergütungsgruppe, getrennt nach Frauen und Männern	13
Abbildung 9:	Stellenbesetzungen 2023 pro Vergütungsgruppe, getrennt nach Frauen und Männern	13
Abbildung 10:	Frauenanteil der freien Mitarbeitenden in Tarifschutzverhältnissen 2021, 2022, 2023	15
Abbildung 11:	Anzahl der freien Mitarbeitenden sowie der Frauen und der Männer in Elternzeit.....	15
Abbildung 12:	Beratungsfälle der Gleichstellungsbeauftragten 2023 unterteilt nach Anlass	17
Abbildung 13:	Einteilung der Mentees 2015-2022 nach Führungserfahrung.....	18
Abbildung 14:	Beispiel-Auswertung der Redaktion maintower von 1.10.-31.12.2023	20
Abbildung 15:	KiBiz-Logo	20
Abbildung 16:	Bodenaufkleber „Mind the Gap“ zum Equal Pay Day am 7.3.2023	22
Abbildung 17:	Teamshintergrund zur Online-Veranstaltung der Gleichstellungskonferenz zum Weltfrauentag.....	22
Abbildung 18:	Logo des Girls‘ und Boys‘ Days	23
Abbildung 19:	Tabelle mit Erfahrungen der Generationen Babyboomer X, Y, Z zu unterschiedlichen Themen.....	24
Abbildung 20:	Haupteingang des hr in orangenem Licht zum Orange Day.....	25
Abbildung 21:	Podiumsdiskussion beim Herbsttreffen 2023 im mdr in Leipzig	25

1 Einleitung

Der Gleichstellungs- und Diversitätsbericht ist der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Diversität und eine Bilanzierung des vorangegangenen Jahres, in diesem Fall der Jahre 2022 und 2023. Die Betrachtung des Jahres 2022 wird vornehmlich in die Zahlenbilanz mitaufgenommen. Der Fokus liegt auf dem Jahr 2023.

Das Jahr 2023 brachte im Hinblick auf die Gleichstellungsarbeit viele Veränderungen mit sich. Nach über zehn Jahren verabschiedete sich die bisherige Gleichstellungsbeauftragte Sinaida Thiel und Nadja Götz trat zum 1.1.2023 das Amt neu an. Auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Mirjana Konjevic übernahm das Amt neu. Der Gleichstellungsplan, den der Hessische Rundfunk gemäß dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) alle sechs Jahre neu aufzustellen hat, wurde in diesem Jahr zum sechsten Mal verfasst. Zuvor hat das HGLG selbst einige Neuerungen erfahren und besitzt nun seit dem 03.08.2023 bis zum 31.12.2030 Gültigkeit.

Mit diesem Bericht fließt auch ab sofort Diversität als Schwerpunktthema mit ein, da im Jahr 2023 die Weichen zur Konzeptionierung für ein „Diversity Management im hr“ gestellt wurden. Florian Hager und die Geschäftsleitung haben ein Projektteam beauftragt, ein Konzept dazu zu erstellen. Das Projektteam hat im Oktober 2023 unter Leitung der Beauftragten für Diversität seine Arbeit begonnen.

Der folgende Bericht wirft zunächst einen Blick auf die Grundlagen des HGLG und die entscheidenden Inhalte des Gleichstellungsplans. Daran schließt sich eine Analyse der Beschäftigtenstruktur unter gleichstellungsrelevanten Aspekten für die Jahre 2022 und 2023 an. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Diversität umfasst Themen wie die Teilnahme an Personalauswahlverfahren, die Beratungen als Vertrauensperson, aber auch die FührungsMentoring-Programme für Frauen sowie die Einführung des 50:50 Equality Projects der BBC, das Anstoßen von Netzwerken oder die Geschäftsführung des KiBiz-Vereins für das Ferienbetreuungsangebot. Die Organisation von Veranstaltung zu Aktionstagen wie dem Equal Pay Day, dem Weltfrauentag, dem Girls‘ und Boys‘ Day, dem Diversity Day, Orange The World und dem Medienfrauentreffen gehören auch dazu. Die föderale Zusammenarbeit zu den Themen Gleichstellung und Diversität in der Gleichstellungskonferenz und dem ARD-Diversityboard trägt zum gemeinsamen Vorankommen als öffentlich-rechtliche Gemeinschaft bei.

2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGLG)

Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit im hr ist das HGLG. Die Ziele des Gesetzes sind die...

- Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.
- bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen.
- Gleichstellung von Frauen und Männern in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, im dienstlichen Schriftverkehr und Ausschreibungen sprachlich zum Ausdruck bringen.

Das schließt für den hr auch ein, Entgeltgleichheit zu gewährleisten und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder Familienstandes zu beheben sowie das Verbot der sexuellen Belästigung durchzusetzen.

Um auf die Ziele hinzuwirken, stellt der hr einen Gleichstellungsplan auf und bietet weitere fördernde Maßnahmen in Bezug auf Personalauswahlverfahren, Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen oder Teilzeitbeschäftigung an.

Im Jahr 2023 wurde das HGLG überarbeitet und seit dem 3.8.2024 neu vom Hessischen Landtag verabschiedet. Die Mobile Arbeit wurde zur flexibleren Ausgestaltung der Arbeitszeit ins Gesetz aufgenommen und zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können anfallende Betreuungskosten bei kurzfristigen besonderen Einsatzlagen vom Arbeitgeber erstattet werden.

Das Gesetz gilt für alle festangestellten Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Geschäftsleitung. Sie haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern und bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

2.1 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte im hr überwacht die Durchführung des HGLG und in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie des Verbots von sexuellen Belästigungen auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie unterstützt den hr bei der Umsetzung dieser Gesetze und wird frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt, welche

die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Sie hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht und auch ein Widerspruchsrecht, wenn Maßnahmen oder die Unterlassung derselben gegen das HGLG oder die Erfüllung des Gleichstellungsplans verstoßen.

Um ihre Unabhängigkeit zu wahren, ist sie in ihrer Tätigkeit frei von fachlichen Weisungen und unmittelbar dem Intendanten zugeordnet. Die Gleichstellungsbeauftragte wird für sechs Jahre bestellt und hat mindestens eine Stellvertreterin.

3 Gleichstellungsplan

Nach bisher fünf Frauenförderplänen trägt der sechste Plan nun den Titel Gleichstellungsplan, um das Ziel der Gleichstellung besser herauszustellen. Das HGLG ermöglicht beide Benennungen. Ausgehend von den Vorgaben des HGLG hat der hr im Gleichstellungsplan die Struktur der festangestellten Beschäftigten analysiert, ein neues quantitatives Besetzungsziel festgelegt sowie weitere qualitative Maßnahmen erfasst. Der sechste Gleichstellungsplan gilt von 1.1.2024 bis 31.12.2029.

Zentrales Thema des Gleichstellungsplans ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen über die Neubesetzung von Stellen, zu diesem Zweck wird das quantitative Besetzungsziel festgelegt. Vorab ist dafür das Ermitteln der sogenannten Vergütungsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nötig. Im sechsten Gleichstellungsplan wurde nun erstmals ein Vorgehen definiert, das die fortwährenden strukturellen Veränderungen im hr aufgreift. Die Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen, wird nun zukünftig nicht mehr alle drei Jahre, wie vom Gesetz vorgesehen, vorgenommen, sondern jedes Jahr nach Aktualisierung des Organigramms mit den aktuellen Daten erneuert.

Die Vergütungsbereiche ergeben sich aus dem In-Beziehung-setzen der Vergütungsgruppen 2 bis 12 mit der Organisationsstruktur des hr. Vergütungsgruppe 1 ist nicht mehr in Nutzung. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht dort, wo mindestens vier Mitarbeitende arbeiten und der Frauenanteil unter 50 Prozent liegt.



Abbildung 1: Vergütungsgruppe 2 bis 12 in Bezug zu den Organisationsebenen

Auch wenn dies bereits der sechste Gleichstellungsplan ist, sind keine gravierenden, nur leichte Erfolge bei der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Reduktion der Unterrepräsentanz von Frauen im hr in den vergangenen sechs Jahren zu verzeichnen. Der geplante Stellenabbau der nächsten zehn Jahre macht dies auch weiter schwierig. Daher setzt der hr mit diesem Plan auf verstärkte Transparenz und Kommunikation der Vorgaben des HGLG, der Ziele des Gleichstellungsplans und daraus resultierenden Maßnahmen.

3.1 Quantitatives Ziel: Besetzungsquote

Das HGLG gibt als Ziel eine Besetzungsquote mit Frauen von mindestens 51 Prozent in Bereichen vor, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dieser Mindestanforderung bei der Besetzungsquote zu folgen, hat aber kaum Effekt. Es geht vielmehr darum, dass messbar mehr Frauen bei Stellenbesetzungen in Vergütungsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, berücksichtigt werden. Und die Besetzungsquote soll auch einen Gegenimpuls zu den ungünstigen Rahmenbedingungen setzen.

Der hr hat die Besetzungsquote mit Frauen daher auf 67 Prozent in den Vergütungsbereichen der Vergütungsgruppen mit den meisten Mitarbeitenden, 6 bis 12, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gesetzt, um die Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 Prozent zu forcieren. In den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, weil nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind oder personalwirtschaftliche Maßnahmen dies verhindern, definiert das HGLG die entsprechenden Ausnahmefälle.

3.2 Qualitatives Ziel: Wissensvermittlung

Damit das quantitative Ziel zur Beseitigung der Unterrepräsentanz nachhaltig umgesetzt wird, hat dieser Gleichstellungsplan auch zum Ziel, die Führungskräfte zur Verantwortungsübernahme, die das Gesetz ihnen zuschreibt, zu befähigen. Denn die Führungskräfte entscheiden über die Besetzungen. Daher liegt der Schwerpunkt der qualitativen Maßnahmen auf der Vermittlung von Wissen zu den gesetzlichen Vorgaben und der Inhalte des Gleichstellungsplans. Um Leitprinzipien und Vorgaben kennen, verstehen und anwenden zu lernen, sind für 2024 verpflichtende Schulungen zu den Themen geplant. Über das Intranet werden die Inhalte des Gleichstellungsplans und auch das Wichtigste aus dem HGLG dauerhaft allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und aktualisiert.

4 Gleichstellungsrelevante Bilanz der Beschäftigtenstruktur

Die folgende Analyse der hr-Beschäftigten in Bezug auf die Unterrepräsentanz von Frauen nimmt die Jahre 2021, 2022 und 2023 in den Blick - mit dem Schwerpunkt auf 2023. Die meisten Daten dazu können für die festangestellten Mitarbeitenden ermittelt werden. Bei den freien Mitarbeitenden ist dies nicht in gleicher Form möglich.

4.1 Festangestellte

In den vergangenen drei Jahren ist der Gesamtanteil der festangestellten Mitarbeitenden leicht gesunken. Der Frauenanteil lag 2023 bei rund 44 Prozent.

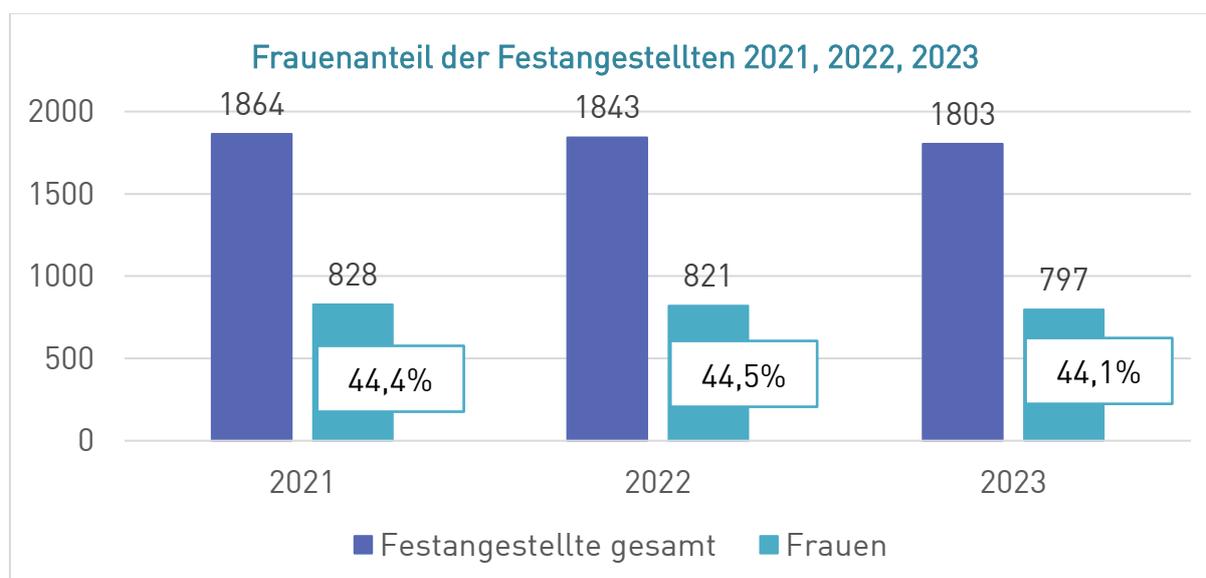


Abbildung 2: Frauenanteil der Festangestellten 2021, 2022, 2023 (inklusive Außertarifliche und Orchester ohne Auszubildende und Aushilfen)

Das Erreichen einer einfachen Parität in Bezug auf das Geschlecht aller Mitarbeitenden ist aber nicht Ziel des Gleichstellungsplans, da dies nicht auf die Gleichstellung im Sinne gleichwertiger Vergütung und Positionen einzahlt. Dafür ist eine Betrachtung der Vergütungsgruppen und der Organisationsstruktur entscheidend, wie unter Kapitel 3 erklärt.

Folgendes Diagramm der Frauenanteile pro Vergütungsgruppe zeigt ein erstes Bild, wo Unterrepräsentanzen bestehen:

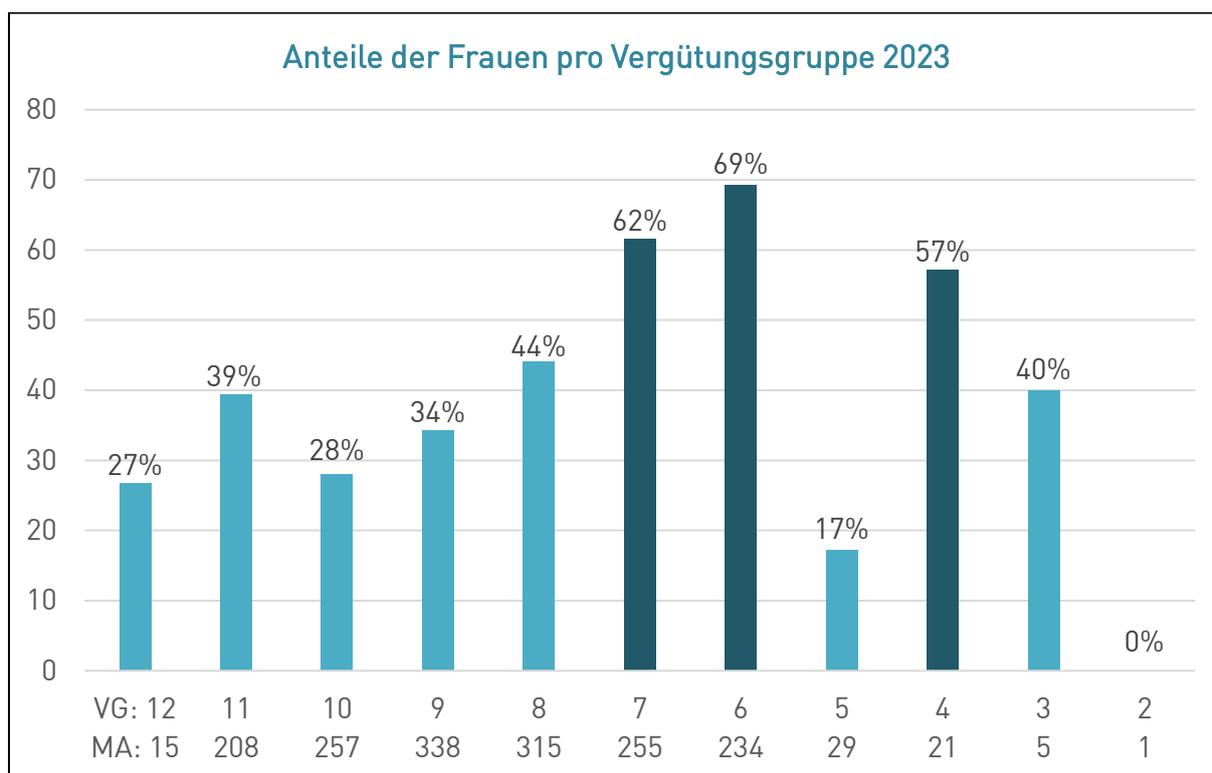


Abbildung 3: Anteile der Frauen pro Vergütungsgruppe (VG) im Jahr 2023, MA = festangestellte Mitarbeitende ohne Außertarifliche und Orchester

Die größten Anteile der festangestellten Mitarbeitenden sind in den VG 6 bis 11 zu verzeichnen. Während Frauen in den höheren VG 8 bis 12 deutlich unterrepräsentiert sind, sind sie in den VG 6 und 7 dagegen deutlich überrepräsentiert.

4.1.1 Teilzeitbeschäftigung

2022 arbeiteten 23 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden in Teilzeit, 2023 waren es 19 Prozent. Teilzeitbeschäftigung wird mit über 80 Prozent in den vergangenen drei Jahren weiterhin deutlich stärker von Frauen in Anspruch genommen.

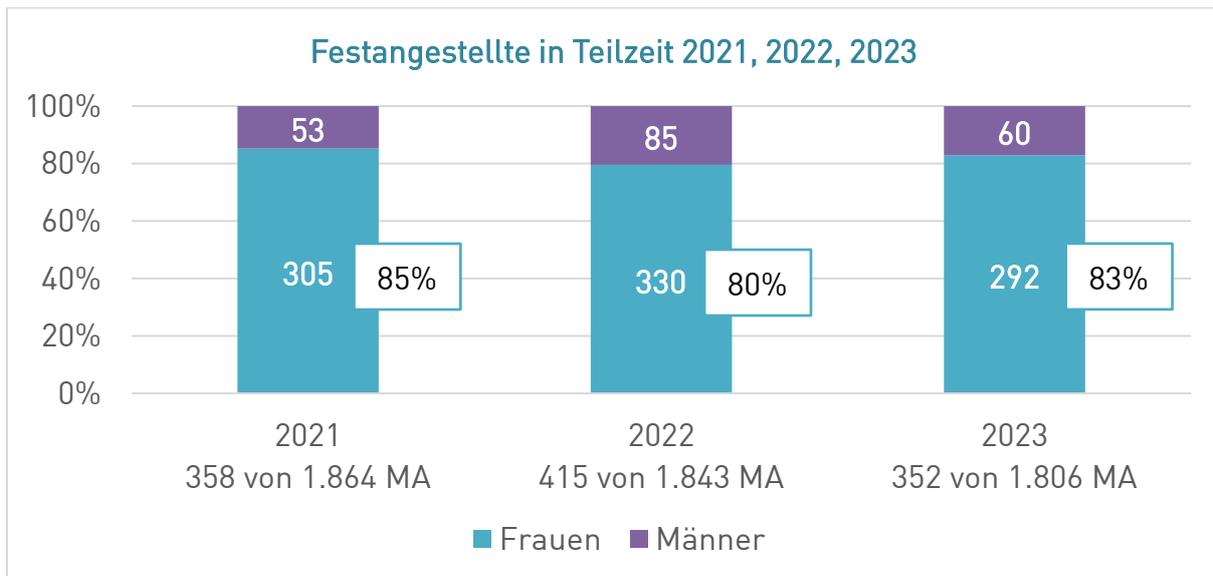


Abbildung 4: Anzahl der Frauen und Männer der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden (MA) 2021, 2022, 2023

Der Bedarf nach Arbeitsmodellen in Teilzeit hat hohe Relevanz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der hr bietet mit der Dienstvereinbarung für mobile Arbeit einen hohen Grad an Flexibilität. Auch Führung in Teilzeit wird verstärkt durch geteilte Führung in Steuerungsteams ermöglicht.

4.1.2 Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der ersten drei Ebenen (Direktion, Bereich und Abteilung) hat sich zum Jahr 2023 leicht erhöht, bleibt aber konstant unter 40 Prozent. Die Anzahl der Führungskräfte hat insgesamt zugenommen, da der hr zunehmend geteilte Führungsverantwortung präferiert und Steuerungsteams einsetzt. Der Anteil von Männern in Führung überwiegt weiter deutlich.

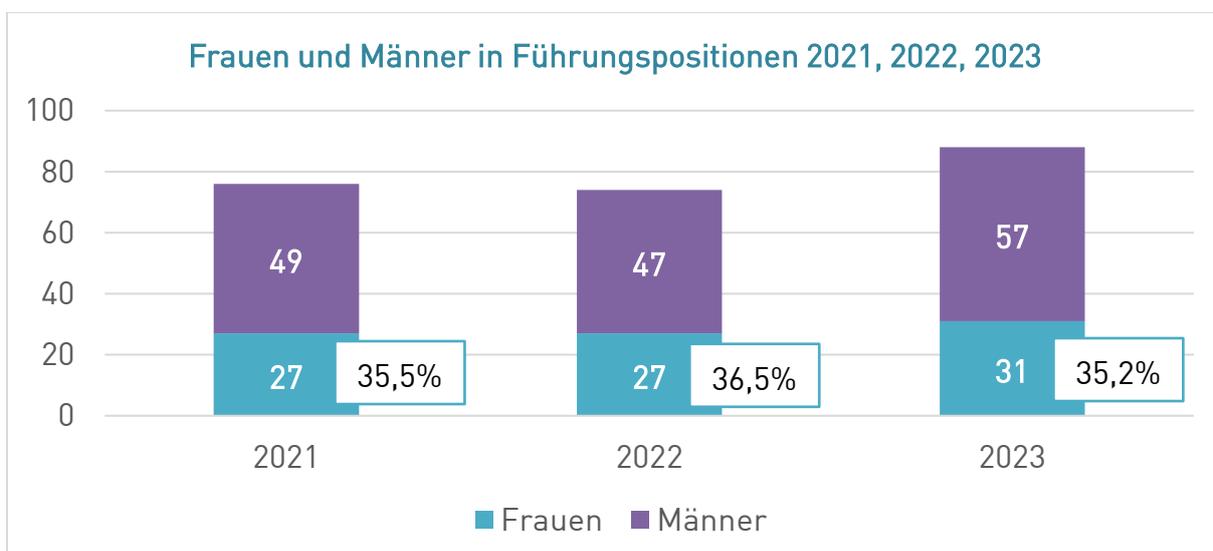


Abbildung 5: Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen der Ebene 1-3 2021, 2022, 2023

Die ausgewerteten Daten für Führungspositionen konzentrieren sich auf die Ebene 1-3. Es gibt eine weitere Ebene, die der Sachgebiets- und Teamleitungen, deren Auswertung aufgrund von Systemumstellungen derzeit nicht möglich ist.

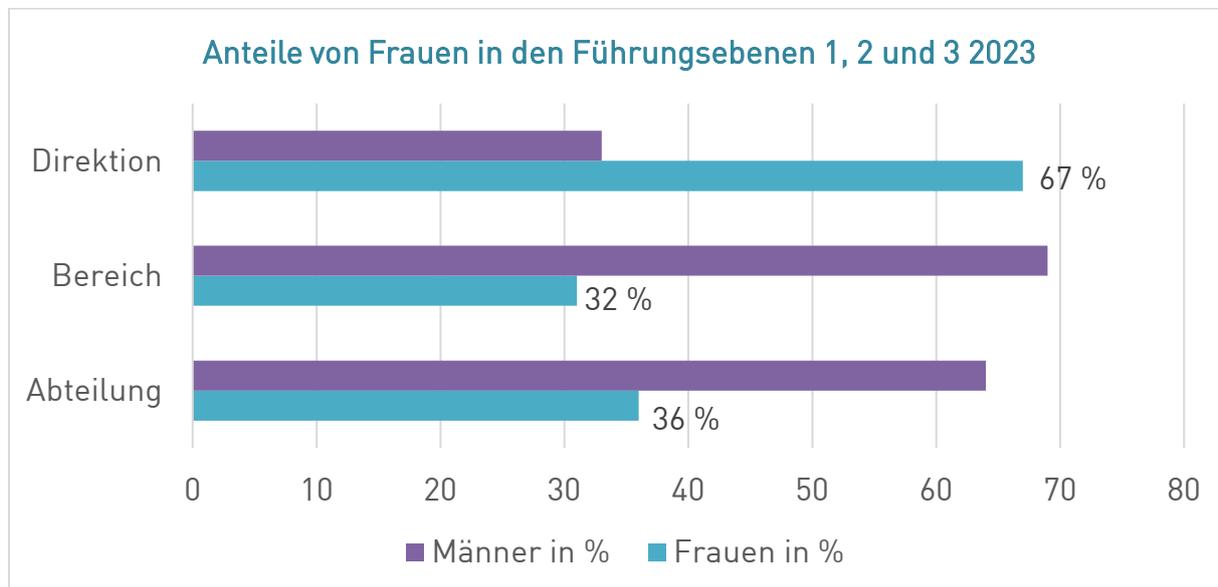


Abbildung 6: Anteile der Frauen und Männer in den Führungsebenen 1, 2 und 3 des hr 2023

Mit zwei Direktorinnen und einem Intendanten ergibt Ebene 1 ein positives Bild mit einem Frauenanteil von 67 Prozent. Von den 26 Bereichsleitungen im hr sind jedoch nur 32 Prozent Frauen und von 59 Abteilungsleitungen 36 Prozent Frauen. Den Frauenanteil im Hessischen Rundfunk über Neubesetzungen zu erhöhen, bleibt also eine Herausforderung. Um dieser zu begegnen, werden 2024 die unter Kapitel 3 beschriebenen quantitativen und qualitativen Ziele umgesetzt.

4.1.3 Gender Pay Gap

Anlässlich des Equal Pay Day am 7. März 2023 haben wir erstmals den Gender Pay Gap für den hr ausgerechnet. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst aller Festangestellten des hr lag im Februar 2023 bei 33,05 Euro. Hier wurden alle zu diesem Zeitpunkt 1.815 Tarifangestellten von Vergütungsgruppe 2 bis 12 unter der Einbeziehung des Beschäftigungsgrades (Teilzeit) inklusive der Zeitverträge und Zulagen berücksichtigt. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der 806 Frauen betrug 31,35 Euro und der 1.009 Männer 34,40 Euro. Das ergibt eine Differenz von 3,05 Euro und damit einen unbereinigten Gender Pay Gap bei den Festangestellten des hr von rund 9 %. Dieser ist weitaus niedriger als der unbereinigte Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Hessen von 21 Prozent und in Deutschland von 18 Prozent.

Qualifikation, vergleichbare Leistungsgruppe und gleiches Dienstalter fließen in die Berechnung mit ein. Diese zusätzlichen Kriterien erklären 70 Prozent des Verdienstunterschieds, es bleibt aber ein unerklärter Rest von 30 Prozent. Dieser nicht erklärbare Teil wird als bereinigter Gender Pay Gap bezeichnet. Demnach verdienen Frauen 2023 durchschnittlich pro Stunde 6 Prozent weniger als Männer in Hessen und auch in Deutschland. Einen bereinigten Gender Pay Gap haben wir bisher nicht für den hr errechnet, planen dies aber für 2024.

4.1.4 Elternzeit und Gender Care Gap

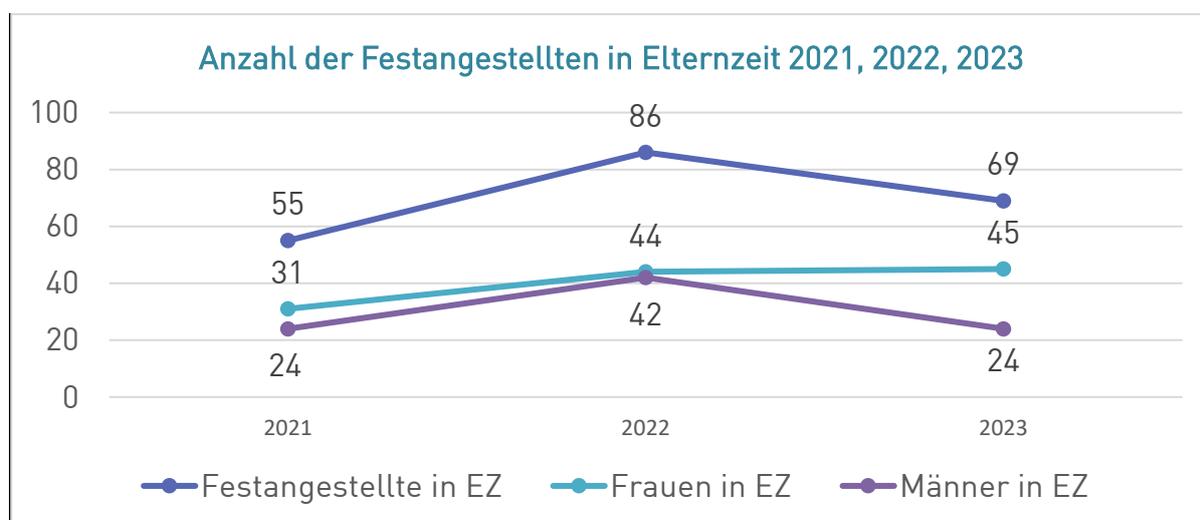


Abbildung 7: Anzahl der Festangestellten sowie der Frauen und der Männer in Elternzeit 2021, 2022, 2023

Die Anzahl der festangestellten Mitarbeitenden in Elternzeit ist im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 stark gestiegen. 2023 ist die Zahl wieder etwas gesunken. Ausschlussreicher ist der Blick auf die Anzahl der Frauen und Männer, die Elternzeit nehmen. 2022 ist sie fast gleich hoch. 2023 dagegen spiegelt mehr die stereotype Rollenverteilung wider: Fast doppelt so viele Frauen wie Männer nehmen Elternzeit.

Der zweite und gravierendere Unterschied ist die durchschnittliche Dauer, die Männer und Frauen in Elternzeit bleiben. Im Durchschnitt haben 2023 im hr Männer in Festanstellung 56 Tage und Frauen 264 Tage, also rund fünf Mal länger, Elternzeit genommen. Bei Frauen werden auch die Monate des Mutterschutzes der Elternzeit zugerechnet. Sie steigen länger aus dem Beruf aus und nehmen auch häufiger Elternzeit mit Beschäftigung in Anspruch. Care-Arbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Themen, die weiterhin Frauen stärker herausfordern und auch finanziell schlechter stellen.

Diese Diskrepanz greift der sogenannte Gender Care Gap auf: Im Jahr 2022 lag er in Deutschland bei 44,3 %. Während Männer rund 21 Stunden Zeitaufwand pro Woche

durchschnittlich in unbezahlte Arbeit investierten, leisteten Frauen knapp 30 Stunden. Unbezahlte Arbeit setzt sich aus Fürsorgearbeit für Angehörige, Haushaltsführung sowie ehrenamtlichem Engagement zusammen. Das Statistische Bundesamt hat 2022 die neue Zeitverwendungserhebung durchgeführt.¹ Die vorherige stammt aus den Jahren 2012/2013. Hier lag der Gender Care Gap noch bei 52,4 %.

4.1.5 Rente und Gender Pension Gap

Ein weiterer Indikator für die unterschiedliche Vergütung von Frauen und Männern ist am Ende des Berufslebens der Gender Pension Gap. 2023 betrug die durchschnittliche Rente von Frauen im hr bei Renteneintritt 1.614 Euro und bei Männern 1.947 Euro – eine Differenz von 333 Euro (17 Prozent). Im Vergleich zu 2022 hat sich der Rentenunterschied leicht verringert, hier lag er noch mit 400 Euro bei 18 Prozent.

Die Auswirkungen, Eltern- und Teilzeit in Anspruch zu nehmen, werden bei Eintritt in die Rente deutlich: Männer haben 2023 zu 99,5 Prozent bei Renteneintritt Vollzeit gearbeitet, Frauen zu 91,4 Prozent. Ein Jahr Unterschied zeigen die Dienstjahre: Männer hatten 2023 32,6 Jahre gearbeitet und Frauen 31,6 Jahre. Die Differenz der durchschnittlichen Vergütungsgruppen ist 2023 im Vergleich zu den Vorjahren gering: Frauen gingen mit einer durchschnittlichen Vergütungsgruppe 8 und Männer mit 8,1 in den Ruhestand. 2022 lag die durchschnittliche Vergütungsgruppe bei Renteneintritt für Frauen noch niedriger: bei 8,1 und für Männer bei 8,9.

Jede Entscheidung für unbezahlte Care-Arbeit hat finanzielle Auswirkungen auf die Rente. Frauen treffen diese Entscheidung häufiger als Männer. Die Gründe hierfür liegen vor allem in gesellschaftliche Erwartungen und Strukturen, die weiterhin bestehen. Daher ist die Aufklärung über mögliche Auswirkungen solcher Entscheidungen auch seitens des hr als Arbeitgeber entscheidend und im HGLG vorgegeben.

¹ Gender Care Gap 2022, Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes, 28. März 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html

4.2 Stellenbesetzungen 2022 und 2023

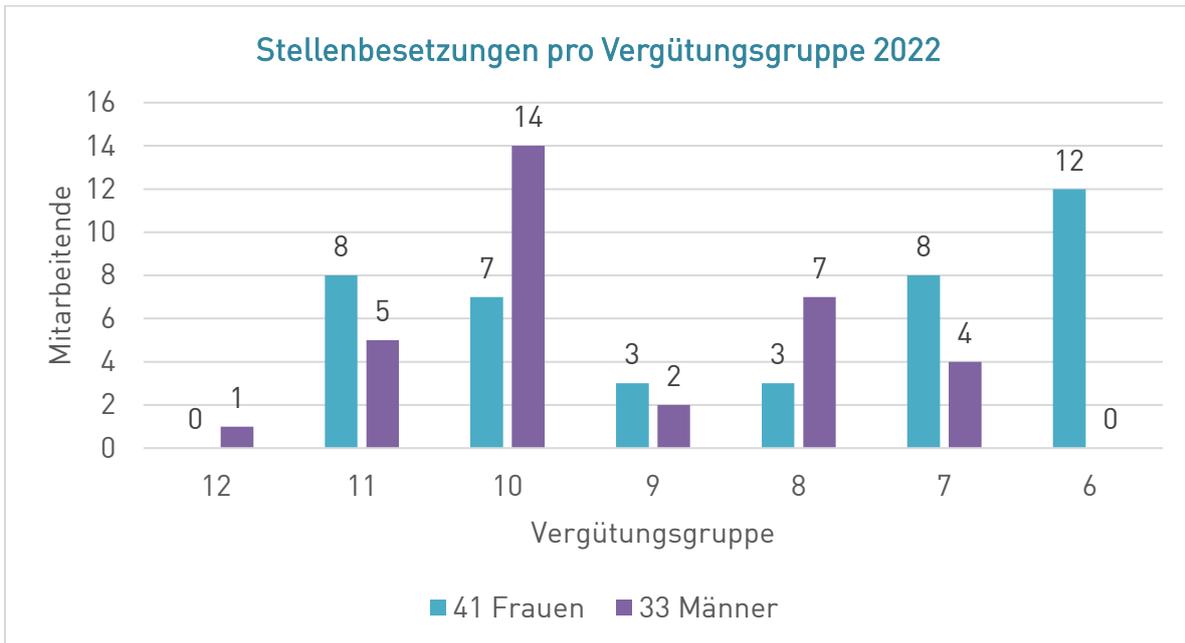


Abbildung 8: Stellenbesetzungen 2022 pro Vergütungsgruppe, getrennt nach Frauen und Männern

Im Jahr 2022 fanden 73 Ausschreibungen statt, davon konnten sieben nicht besetzt werden. Die verbliebenen 66 Bewerbungsverfahren beinhalteten 74 Neubesetzungen, da einige Stellen mit mehreren Personen besetzt wurden, darunter zwei Steuerungsteams mit drei und vier Personen. Die 74 Neubesetzungen im Jahr 2022 verteilen sich auf 41 Frauen und 33 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55 %.

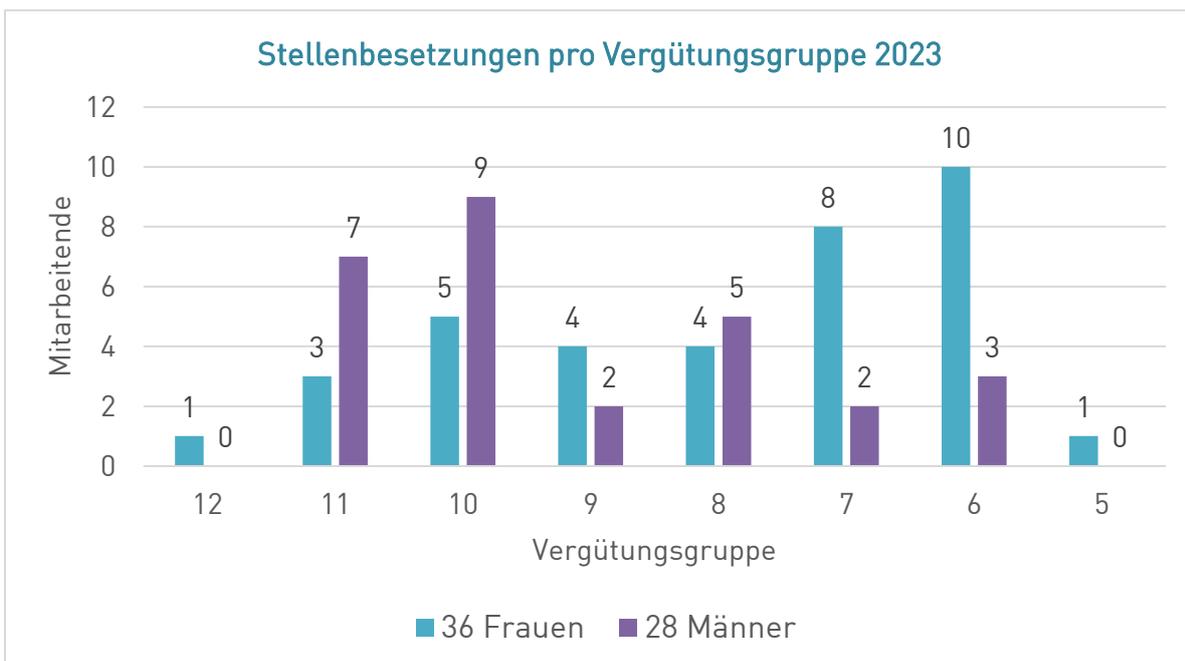


Abbildung 9: Stellenbesetzungen 2023 pro Vergütungsgruppe, getrennt nach Frauen und Männern

Im Jahr 2023 fanden 62 Ausschreibungen statt, davon konnten zwei nicht besetzt werden. Die verbliebenden 60 Bewerbungsverfahren beinhalteten 64 Neubesetzungen, da einige Stellen mit mehreren Personen besetzt wurden, darunter ein Steuerungsteam mit drei Personen. Die 64 Neubesetzungen im Jahr 2023 verteilen sich auf 28 Männer und 36 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 56 %.

Wie die Balkendiagramme für 2022 und 2023 zeigen, wurden in den höheren Vergütungsgruppen tendenziell mehr Männer eingestellt, in den niedrigeren Vergütungsgruppen mehr Frauen. Der Frauenanteil der gesamten Neubesetzungen liegt in beiden Jahren zwar über 50 Prozent. Das hat aber keine gleichstellungsrelevanten Auswirkungen in Bezug auf Vergütung und Position.

Das Errechnen des Durchschnittswerts der Vergütungsgruppe macht es prägnant: Frauen wurden 2022 durchschnittlich mit einer Vergütungsgruppe von 8,2, Männer mit einer Vergütungsgruppe 9,4 eingestellt. Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Vergütungsgruppe für Frauen bei 7,9, für Männer bei 9,2. Beide Jahre zeigen einen Unterschied von mehr als einer Vergütungsgruppe zwischen Frauen und Männern bei der Stellenbesetzung. Der Gender Pay Gap wird hier deutlich und auch der Unterschied in der Berufswahl und deren finanzielle Auswirkungen.

4.3 Freie Mitarbeitende

Die freien Mitarbeitenden sind nicht Teil der Betrachtung des Gleichstellungsplans, da sie in der gesetzlichen Definition nicht berücksichtigt werden. Trotzdem ist die Gleichstellungsbeauftragte des hr auch Ansprechpartnerin für freie Mitarbeitende. So werden Beratungsgespräche unter den gleichen Gesichtspunkten geführt, dabei jedoch auf die gesetzliche Lage hingewiesen.

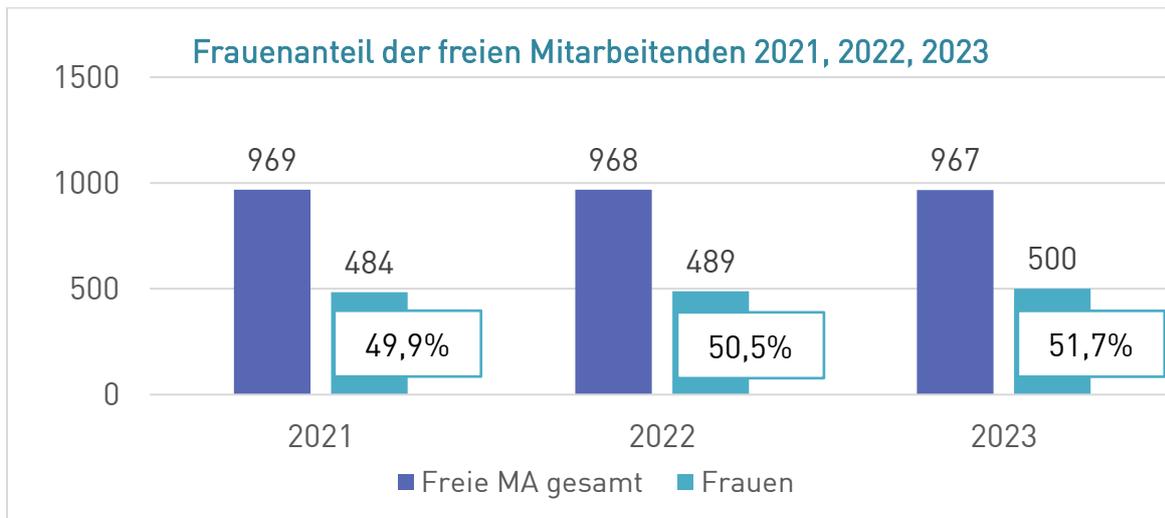


Abbildung 10: Frauenanteil der freien Mitarbeitenden in Tarifschutzverhältnissen 2021, 2022, 2023

Im Gegensatz zu den festangestellten Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei den freien Mitarbeitenden inzwischen bei über 50 Prozent und ist in den letzten zwei Jahren um rund zwei Prozent gestiegen.

Eine tiefere Analyse der Beschäftigtenstruktur der freien Mitarbeitenden wurde bereits im letzten Gleichstellungsbericht in Form durchschnittlicher Beauftragungsumfänge und Honorarhöhen angedacht. Die zuständige Abteilung hat die Möglichkeiten der Evaluierung für diesen Bericht geprüft. Die nötige Nutzbarkeit des Datensystems ist noch nicht verfügbar, weshalb für freie Mitarbeitende eine Erhebung der Daten auch in diesem Gleichstellungsbericht leider nicht möglich ist.

4.3.1 Freie in Elternzeit

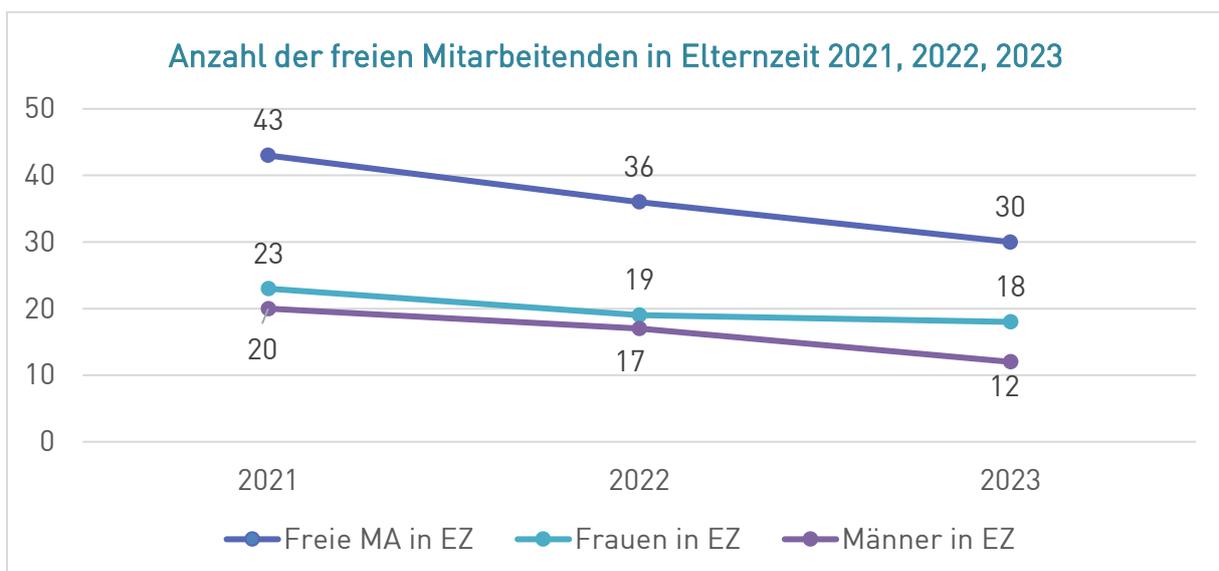


Abbildung 11: Anzahl der freien Mitarbeitenden sowie der Frauen und der Männer in Elternzeit

Die Entwicklung der vergangenen drei Jahre zeigt, dass die Zahl der Elternzeit nehmenden freien Mitarbeitenden zurückgeht. Jedoch ist der Rückgang bei den Männern stärker als bei den Frauen. Auch wenn uns bei den freien Mitarbeitenden keine Daten zur Dauer vorliegen, ist davon auszugehen, dass auch hier Frauen weitaus längere Elternzeiten nehmen als Männer. Da freie Mitarbeitende nicht verpflichtet sind anzuzeigen, dass sie in Elternzeit gehen, erlangen wir möglicherweise nicht von allen Personen Kenntnis.

5 Gleichstellungsarbeit und -maßnahmen

5.1 Teilnahme an Auswahlverfahren

2022 nahm die Gleichstellungsbeauftragte an 17 Personalauswahlverfahren (23 %) teil. 2023 begleiteten die neue Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin 23 Auswahlverfahren nach Ausschreibung (37 %), also mehr als ein Drittel der regulären Bewerbungsverfahren (s. Kapitel 4.2.). Darüber hinaus wurde im Zuge der Implementierung des Portfoliomanagements ein internes Interessensbekundungsverfahren für sieben verschiedene Stellenprofile des Bereichs durchgeführt. Dazu wurden rund 70 Gespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin waren in das gesamte Verfahren involviert und nahmen etwa an einem Drittel der Gespräche teil. Durch die intensivere Unterstützung der Stellvertreterin konnten in diesem Jahr weit mehr Auswahlverfahren im Vergleich zum Vorjahr begleitet werden.

5.2 Beratungen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind Vertrauenspersonen und gemäß dem HGLG zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt auch für alle Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros. Jedes Gespräch ist vertraulich. Mögliche weitere Schritte werden nur dann eingeleitet, wenn die Beratung suchende Person es wünscht. Im Jahr 2023 gab es 67 Beratungsanlässe, zu diesen die Gleichstellungsbeauftragte 72 Personen beraten hat. Davon waren 60 Frauen (83 Prozent) und 12 Männer (17 Prozent) sowie 52 festangestellte (72 Prozent) und 20 freie Mitarbeitende (28 Prozent).

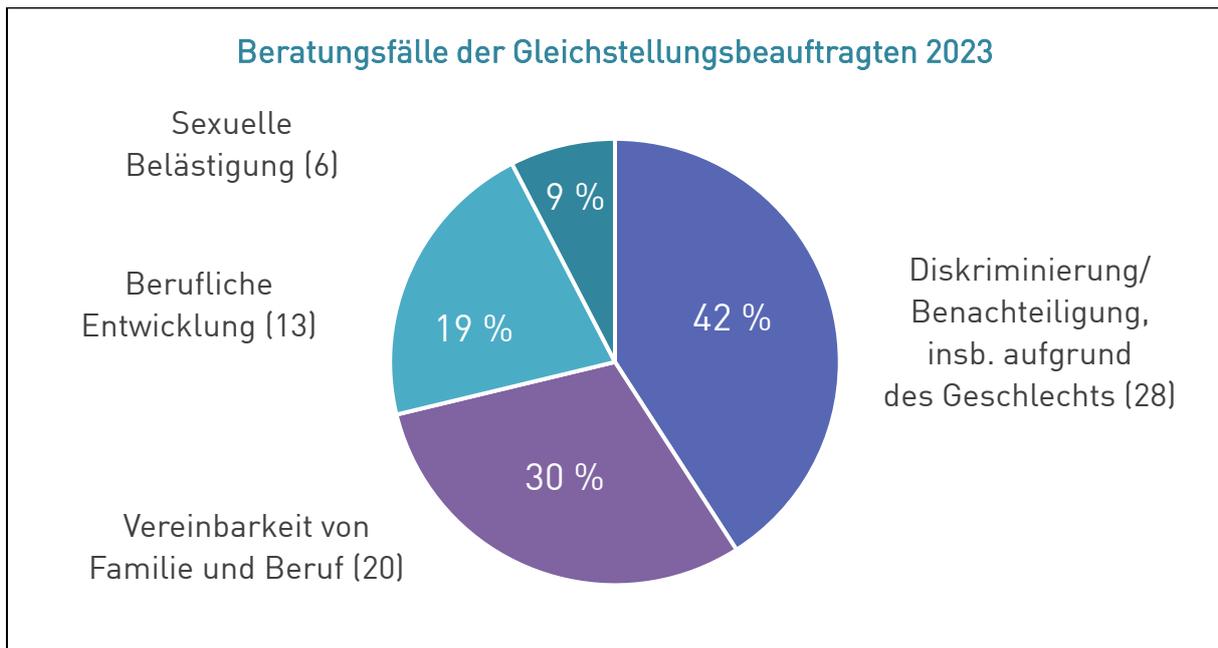


Abbildung 12: 67 Beratungsfälle der Gleichstellungsbeauftragten 2023 unterteilt nach Anlass

Das Diagramm zeigt, dass Fälle von Benachteiligung und Diskriminierung insbesondere aufgrund des Geschlechts am häufigsten vertreten waren, gefolgt von Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, darunter auch verstärkt Beratungen zu Teilzeitfällen, sowie der beruflichen Entwicklung. Insgesamt wurde die Gleichstellungsbeauftragte sechs Mal zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung aufgesucht. Auf einen Diskriminierungsfall und einen Fall der sexuellen Belästigung folgte ein offizielles Verfahren.

Aufgrund der hohen Zahl an Anfragen zu Beginn des Jahres 2023 zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit wurden die Informationen für feste und freie Mitarbeitende im Intranet leichter an einer Stelle zugänglich gemacht, die vorher verstreut zu finden waren.

5.3 Prävention gegen Sexismus und Diskriminierung

Zur Prävention gegen Sexismus und sexuelle Belästigung sind im Gleichstellungsplan nachhaltige Maßnahmen beschlossen worden: Um über den Umgang mit sexueller Belästigung als Arbeitgeber besser aufzuklären, werden 2024 verpflichtende Schulungsmodule für alle Führungskräfte, Ausbilder*innen, Auszubildende und Volontär*innen eingeführt. Dazu wurde in 2023 die Kooperation mit der Themis Vertrauensstelle e. V. in die Wege geleitet.

Um den Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbessert nachzukommen, wurde 2023 die Neukonzeption des innerbetrieblichen

Beschwerdeverfahrens sowie die Entwicklung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung begonnen.

5.4 FührungsMentoring-Programme für Frauen

5.4.1 Internes Mentoringprogramm

Das hr-interne Mentoringprogramm wurde 2015 zur Unterstützung der Karriereförderung von Mitarbeiterinnen ins Leben gerufen – mit dem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Acht Jahrgänge haben inzwischen am internen Mentoring erfolgreich teilgenommen. Die neunte Runde ist 2024 gestartet.

2023 wurde das Programm überarbeitet, nachdem sich das ursprüngliche Ziel, Frauen für Führungspositionen zu begeistern, in den vorherigen Jahren mehr in Richtung einer allgemeinen Standortbestimmung verschoben hatte. Die Auswertung unten zeigt, dass von 52 Teilnehmerinnen seit 2015 nur 34 Prozent in ihrer Karriere danach disziplinarisch und oder lateral geführt haben.

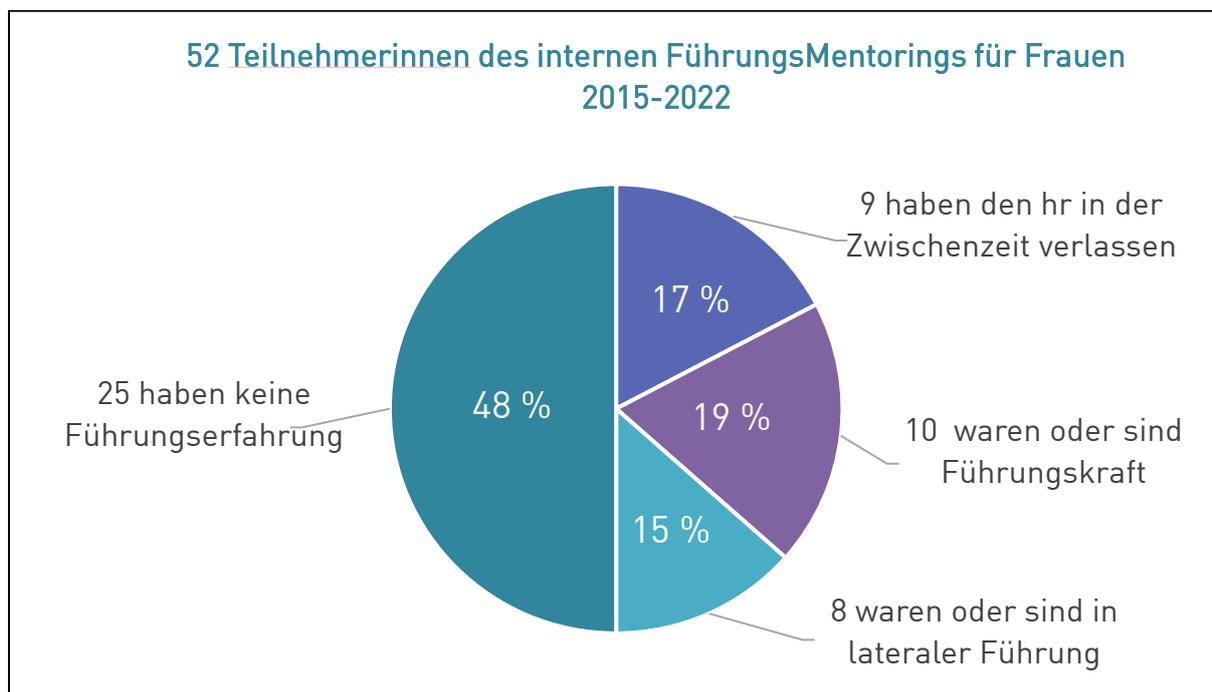


Abbildung 13: Einteilung der Mentees 2015-2022 nach Führungserfahrung

Das neue interne Programm legt den Fokus nun wieder auf die Förderung von hr-Kolleginnen für Führungspositionen und setzt damit auch eine konkrete Maßnahme des Gleichstellungsplans um. Seit 2024 können nun sowohl am Thema Führung interessierte Mitarbeiterinnen sowie auch kürzlich in Führungspositionen gekommene Mitarbeiterinnen als Mentees teilnehmen, die mit erfahrenen

Führungskräften des hr als Mentor*innen zusammengebracht werden. Die Inhalte des Programms wurden um Seminare zur Ich-Entwicklung und Führung für die Mentees sowie ein Diversity-Seminar für die Tandems ergänzt. Im Mittelpunkt steht weiter der gemeinsame und regelmäßige Austausch der Mentees und Mentor*innen in den Tandems.

5.4.2 Externes Mentoringprogramm

2020 wurde das Mentoringangebot um ein externes Programm, das regionale Frankfurt-Mentoring, in Zusammenarbeit mit der Agentur Cross Consult erweitert. Der hr entsendet pro Jahr bis zu zwei Mentees und Mentor*innen, die jeweils mit anderen Mentor*innen und Mentees aus in Frankfurt ansässigen Unternehmen und Institutionen zu Tandems „gematcht“ werden. Die Kooperation der unternehmensübergreifenden Führungskräfteentwicklung hat sich als erfolgreiches Modell für die bisherigen achtzehn hr-Teilnehmerinnen sowie als Image- und Vernetzungsgewinn für den hr erwiesen und trägt zur Steigerung der Sichtbarkeit des hr als Arbeitgeber und seiner Potenzialträgerinnen bei.

5.5 Einführung des 50:50 Equality Projects

Beim 50:50 Project zählen Medienschaffende die Präsenz von Frauen und Männern in den Produkten, die sie selbst erstellen und verantworten. Denn Frauen sind weiterhin nicht in gleicher Weise im Programm vertreten und sichtbar wie Männer, wie die Universität Rostock und die MaLisa-Stiftung 2021 in ihrer [Studie „Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität“](#) bestätigt. Tatsächlich sind demnach 74 Prozent der Expert*innen in Fernseh-Informationssendungen männlich, sogar in Berufen, in denen mehr Frauen arbeiten. Insgesamt sagt die Studie, sehen wir im deutschen Fernsehen über alle Genres hinweg weiterhin doppelt so viele Männer wie Frauen.

Ziel des 50:50 Projects ist, die eigene Arbeit dahingehend zu überprüfen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, die Veränderung selbst zu bewirken. Den Anfang hat 2017 das BBC News-Team von "Outside Source" gemacht, um die Zahl an Frauen in ihrer Sendung zu erhöhen. Inzwischen nehmen rund 800 Teams der BBC teil und 150 Partner*innen weltweit. Auch die meisten Rundfunkhäuser der ARD machen mit, so dass wir als hr bereits von vielen Erfahrungen profitieren konnten. Dazu gehört auch die Integration eines Zähltools ins Intranet, um das Zählen und die Auswertung attraktiv für die Redaktionen zu gestalten.

Der hr ist seit April 2023 offizieller Partner des 50:50 Projekts. Die Entwicklung dieses Zähltools stand im ersten halben Jahr im Fokus und wurde mit Unterstützung

eines externen Entwicklers im September beendet, so dass der Probetrieb ab Oktober starten konnte. Die Teamleitung der Redaktion maintower war bereits in die Entwicklungsphase stark integriert und begann als erste Redaktion zu zählen.

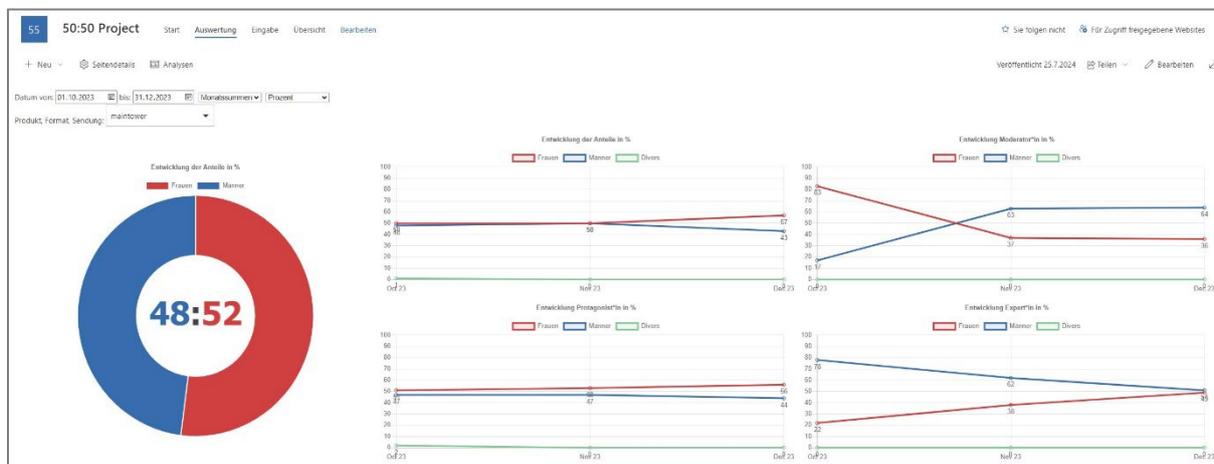


Abbildung 14: Beispiel-Auswertung der Redaktion maintower von 1.10.-31.12.2023

Bis zum Ende des Jahres 2023 kamen zwei weitere Produkte: hr-Instagram und hessenschau-Instagram dazu. Damit wir unsere Zählungen hr-intern vergleichen können, haben wir uns für sechs verschiedene Zählkategorien entschieden: Protagonist*innen, Expert*innen, Personen auf Bildern, Moderation, Autor*innen und Sprecher*innen. Jeder Kategorie liegen Definitionen zugrunde, so dass jede Redaktion, ob Fernsehen, Hörfunk oder Online, die für ihr Produkt passenden Kriterien findet. Zudem zählen wir Frauen, Männer und diverse Personen.

5.6 Kinderbetreuung

Die Geschäftsführung für das Ferienbetreuungsangebot KiBiz e.V. gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Der Verein ist eine Kooperation zwischen dem Hessischen Rundfunk, dem Polizeipräsidium und der Deutschen Nationalbibliothek. In sämtlichen hessischen Schulferien bietet der Verein ein Betreuungsangebot für Kinder von 3-12 Jahren. Die Ferienbetreuung findet in Räumlichkeiten und dem Außenbereich der nahe dem hr gelegenen Heinrich-Kleyer-Schule statt. Mehrere Ausflüge pro Woche im Frankfurter Stadtgebiet ergänzen das Angebot. Die Betreuung übernehmen in erster Linie ehrenamtliche pensionierte hr-Mitarbeitende und Studierende. Seit 2001 ist KiBiz e. V. aktiv.

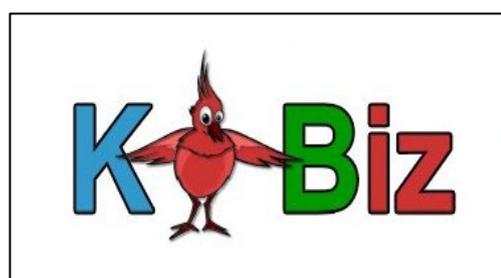


Abbildung 15: KiBiz-Logo

In den Jahren 2022 und 2023 sind die Zahlen an Kindern, die die Ferienbetreuung besucht haben, wieder gestiegen. Während 2021 aufgrund der Corona-Pandemie nur 85 Kinder betreut wurden, waren es 2022 mit 160 Kindern bereits doppelt viele. Im Jahr 2023 haben 231 Kinder KiBiZ besucht. Seit den Sommerferien 2023 wurde das Zahlenniveau vor Corona wieder erreicht.

Seit 1995 stellt der hr für die betriebsnahe KiTA und seit 2010 für die hr-Krabbelkiste auf dem Gelände des Betramshofs in Frankfurt die Räumlichkeiten zur Verfügung. Betrieben werden die Einrichtungen von der "Gesellschaft zur Förderung betrieblicher und betriebs- naher Kindereinrichtungen e.V.". 75 Prozent der Plätze sind für die Kinder der hr-Beschäftigten vorgesehen. In Kassel hatte 2022 und 2023 die Kooperation mit den Einrichtungen der „Kleinen Stromer GmbH“ bestand. Mit dem Betreuungsangeboten fördert der hr seit Jahrzehnten kontinuierlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für seine Mitarbeitenden.

5.7 Queeres Netzwerk

Im Herbst des Jahres 2023 sind die Treffen des Regenbogen-Stammtischs mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten gestartet. Ziel war, den Kolleg*innen der LGBTQIA+-Community eine Möglichkeit zum ungezwungenen gemeinsamen Austausch zu bieten. Das weitere Vorgehen gestalten und organisieren die Netzwerkmitglieder selbst.

5.8 Veranstaltungen

5.8.1 Equal Pay Day

Der Equal Pay Day lag dieses Jahr auf dem 7. März. Der Zeitraum von 1. Januar bis 7. März symbolisiert die Verdienstlücke von 18 Prozent zwischen Frauen und Männern in Deutschland für das Jahr 2022, umgerechnet in Tagen. Um den Durchschnittsverdienst der Männer in 2022 zu erreichen, müssten Frauen bis 7. März weitere 66 Tage in das Jahr 2023 hinein arbeiten.

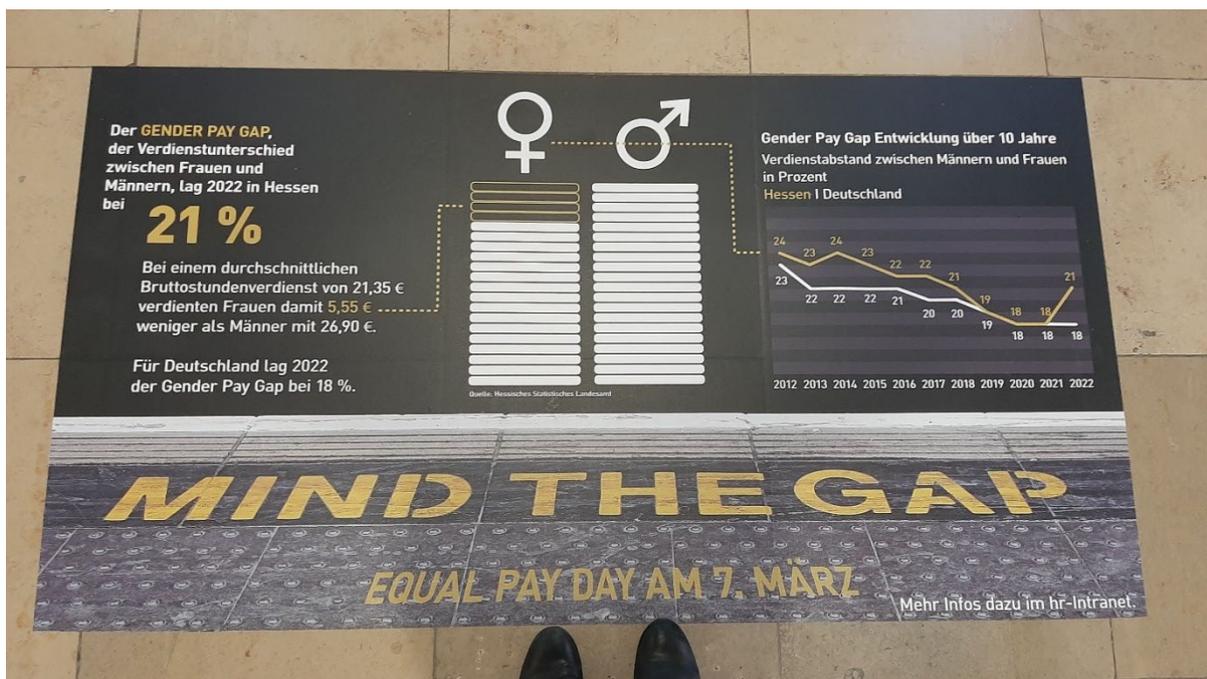


Abbildung 16: Bodenaufkleber „Mind the Gap“ zum Equal Pay Day am 7.3.2023

Wer an diesem Tag über den Haupteingang oder das Parkhaus den Hessischen Rundfunk betrat oder ins Kasino ging, musste erstmal einen Schritt über den "Gap" machen – genaugenommen über den Gender Pay Gap in Hessen. Mit einer kleinen Aktion großflächiger rutschfester Bodenaufkleber haben wir auf die Verdienstücke hingewiesen und zusätzlich Informationen dazu in einem Intranetartikel bereitgestellt. Zu diesem Anlass wurde auch der unbereinigte Gender Pay Gap für den hr errechnet (s. Kapitel 4.1.3).

5.8.2 Weltfrauentag

Zum ersten Mal fand anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2023 eine übergreifende Online-Veranstaltung der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle, ORF und SR über Microsoft-Teams statt. Alle Mitarbeitenden des öffentlich-rechtlichen Rundfunks waren eingeladen. Im Mittelpunkt der zweistündigen Veranstaltung stand das Thema Chancengleichheit.



Abbildung 17: Teamshintergrund zur Online-Veranstaltung der Gleichstellungskonferenz zum Weltfrauentag

Drei Workshops zu den Themen: „10 Jahre Berufsgruppe Redaktionsassistenten im Deutschlandfunk – Eine Erfolgsgeschichte“, „MINT-Talente – Gewinnen, Fördern, Halten“ sowie „Zeitgemäße Führungsmodelle: vom Führen in Teilzeit und geteilter Führung“ boten den rund 300 Teilnehmenden Gelegenheit zum Austausch, zur Diskussion und zum Netzwerken. Die Organisation des Online-Events unter dem Label #GEMEINSAM übernahmen in diesem Jahr br, MDR und Deutschlandradio.

5.8.3 Girls‘ und Boys‘ Day

Am Girls‘ und Boys‘ Day bekommen Kinder Einblick in Berufe, die nicht stereotypisch für ihr Geschlecht sind bzw. in denen jeweils weit weniger Frauen zum Beispiel in technisch-handwerklichen Berufen oder weit weniger Männer zum Beispiel in Pflegeberufen arbeiten. An diesem Tag präsentieren sich Unternehmen als zukünftige Arbeitgeber unter diesem spezifischen Aspekt.



Abbildung 18: Logo des Girls‘ und Boys‘ Days

Am 27. April 2023 haben wir im hr dies zum Pandemieausklang noch einmal als Online-Veranstaltung gemacht. 170 Schüler*innen konnten an dem mehrstündigen Event teilnehmen. Nach der Begrüßung durch Florian Hager und Moderatorin Sina Gold nahmen alle an einer virtuellen Führung durch den hr teil. Danach besuchten die Teilnehmenden jeweils drei unterschiedliche Berufsworkshops: Radiotechnik im Ü-Wagen, Elektronik und Mechanik, hr3-Morningshow, hessenschau Social Media und Fussball 2000, YOU FM sowie Community Management. Zum Abschluss kamen alle in einer gemeinsamen Runde mit Sina Gold zum Austausch zusammen. Mit vielen Herzchen und Smileys als Reaktion auf den Tag gaben die Schüler*innen auch dieses Jahr positives Feedback.

5.8.4 Diversity Tag

Der hr hat 2019 die Charta der Vielfalt² unterzeichnet und beteiligt sich seit 2020 am Diversity Tag mit Aktionen und Programmschwerpunkten. Im Jahr 2023 haben wir uns am Themenschwerpunkt des ARD-Diversityboards orientiert: Generationenvielfalt. Am 23. Mai 2023 standen drei zweistündige Kurz-Webinare "Von den Babyboomern zur Generation Z - Generationsunterschiede verstehen und nutzen" zur Auswahl. Generationen-Expertin und Trainerin Jessica Schäfer beleuchtete, wie unterschiedlich die Generationen hinsichtlich ihrer Prägungen, Einstellungen und Bedürfnisse ticken und erläuterte, wie dieser Pool an Fähigkeiten, Wissen und Sichtweisen Team-Bestleistungen ermöglicht.

Generation: Babyboomer, X, Y und Z – Ach so ticken die ;-)

Woran merkt ihr, dass ihr einer bestimmten Generation angehört? In welchen Merkmalen findet ihr euch wieder? Mit welcher Einstellung, mit welchem Verhalten der anderen Generationen könnt ihr nichts anfangen? In welchen Situationen habt ihr euch schon mal wegen eures Alters diskriminiert gefühlt? Was habt ihr von Oldies und Youngsters gelernt? Bitte nehmt die Tabelle mit einem Augenzwinkern! Zusammengestellt in bester Absicht zum Erfreuen und Diskutieren. Viel Spaß!



Generation	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Geburtsjahre	ca. 1950 - 1964	ca. 1965 - 1979	ca. 1980 - 1994	ca. 1995 - 2010
Prägende Erfahrung	Wirtschaftswunder, Kalter Krieg, Mondlandung, Hippie-Bewegung	Mauerfall, Nuklearkatastrophe von Tschernobyl, Gründung der EU	9/11, Terroranschläge, Bankenkrise, Internet	Atomusstieg, Arabischer Frühling, Flüchtlingskrise
Mode	Maxirock und Schlaghose	Schulterpolster und Karottenhose	Bauchfrei-Top und Hüftjeans	Oversized-Shirt und Boyfriend-Hose
Musik	Abba und BeeGees	Nena und Nirvana	Spice Girls und DJ Ötzi	Lady Gaga und BTS
Partybuffet	Bowle und Käseigel	Kir Royal und Schichtsalat	Wodka-Red Bull und Würstchen im Schlafrock	Jelly Shots und Minipizzen
Serie	Dallas und M*A*S*H	Friends und Emergency Room	How I Met Your Mother und Grey's Anatomy	Squid Game und The Good Doctor
Typisches Produkt	Fernseher	PC	Smartphone	Wearables
Technikaffinität	Digital Immigrants	Early Digital Adopters	Digital Natives	Technoholics
Kommunikation	Telefon und Fax	E-Mail und SMS	Instant Message	Emojis und Sprachnachrichten
Werteverständnis	Freiheit und Frieden	Individualität und Erfolg	Achtsamkeit und Nachhaltigkeit	Woke und Vernetzung
Stolz auf	die eigene Erfahrung	den eigenen Erfolg	die eigenen Kompetenzen	die eigene Persönlichkeit
Arbeitsmotivation	Leben um zu arbeiten, Jobsicherheit	Arbeiten um zu leben, Work-life-Balance	Arbeiten um auszuprobieren, Freiheit und Flexibilität	Leben um zu genießen, Sicherheit und Stabilität

© Nadja Götz

Abbildung 19: Tabelle mit Erfahrungen der Generationen Babyboomer X, Y, Z zu unterschiedlichen Themen

Bei der zweiten Aktion, dem Generationen-Dating, trafen sich Freiwillige unterschiedlicher Generationen zum gemeinsamen Mittagessen und tauschten sich zur Tabelle über die Erfahrungen und Prägungen der jeweiligen Generation aus (s. Bild). Das Kasinoteam wurde anlässlich des Tages auch kreativ und kreierte für jede der vier Generationen: Babyboomer, Generation X, Y, und Z ein passendes Menü.

² Charta der Vielfalt: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

5.8.5 Orange The World

Die UN-Kampagne "Orange The World" macht jedes Jahr vom 25. November bis zum 10. Dezember auf die Gewalt gegen Frauen aufmerksam. Das Ziel der Aktion ist, bewusst zu machen, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen allgegenwärtig und eine Verletzung der



Abbildung 20: Haupteingang des hr in orangenem Licht zum Orange Day

Menschenrechte ist. Allein bei uns in Deutschland ist jede dritte Frau mindestens einmal in ihrem Leben von physischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen. Alle vier Minuten erlebt eine Frau in Deutschland Gewalt durch ihren Partner oder Ex-Partner.

Dieses Jahr haben wir uns als hr erneut daran beteiligt und wie viele andere Institutionen in Frankfurt ihre Gebäude am 25. November die Fassaden des Haupteingangs und Rundbaus orange beleuchtet. Zudem wehte während der 16 Aktionstage bis zum 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte, die Fahne der UN Woman Deutschland „Stoppt die Gewalt gegen Frauen“ vor dem Funkhaus in Frankfurt. Ein Intranetartikel vermittelte die Aktion den Mitarbeitenden.

5.8.6 Medienfrauentreffen in Leipzig

Das Herbsttreffen der Medienfrauen wird seit 1978 abwechselnd von den öffentlich-rechtlichen Sendern ausgerichtet. Die jeweiligen Vertreter*innen der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle, ORF und SRG organisieren die jährliche Tagung in ihren Häusern. Im November 2023 war der mdr in Leipzig Gastgeber. Unter



Abbildung 21: Podiumsdiskussion beim Herbsttreffen 2023 im mdr in Leipzig

dem Motto "Gemeinsam: Starke Stimmen im Dialog" trafen sich rund 300 Medienfrauen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Der hr war auch mit 20

Teilnehmenden vertreten. In Podiumsrunden und Workshops standen die Themen Diversität und Gleichstellung im Mittelpunkt. Zum Abschluss verabschiedeten die Teilnehmerinnen drei Resolutionen.

In ihrer ersten Resolution "Femizide" fordern die Medienfrauen die Chefredaktionen der öffentlich-rechtlichen Sender auf, Gewalt gegen Frauen in der Berichterstattung stärker zu thematisieren, und das nicht nur am 25. November, dem "Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen". Die zweite Resolution richtet ihren Fokus auf den Sportjournalismus und fordert mehr Frauen vor und hinter der Kamera. Sie appelliert an die Verantwortlichen in den Redaktionen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Frauen fördert und wertschätzt. Diese beiden Resolutionen wurden auf Basis von Workshops während des Herbsttreffens entwickelt. Die dritte Resolution sieht vor, dass die Umsetzung der Forderungen nach einem Jahr von den öffentlich-rechtlichen Anstalten evaluiert wird.

5.9 Vernetzung in der ARD

5.9.1 Gleichstellungskonferenz

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, Frauenvertreterinnen und Beauftragten für Chancengleichheit der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten im DACH-Raum sind in der Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutsche Welle, ORF und SRG miteinander vernetzt.³ Die Konferenz dient dem Austausch und der gegenseitigen Unterstützung sowie der aktiven Zusammenarbeit und dem Setzen von Impulsen.

Die Organisation und Ausrichtung des Medienfrauentreffens sowie des Online-Events zum Internationalen Frauentag sind als jährliche gemeinsamer Veranstaltungen etabliert. Die Vernetzung zum 50:50 Equality Project der BBC erfolgt auch über die teilnehmenden Partner*innen der Gleichstellungskonferenz. Als ARD-Gemeinschaft sind wir Mitglied der Initiative „Klischeefrei“⁴ und seit 2010 Partnerin des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm mach MINT“⁵. Im März 2022 hat die ARD die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung!“⁶ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterzeichnet. Die

³ Gleichstellung in der ARD, <https://www.ard.de/die-ard/aufgaben-der-ard/Gleichstellung-in-der-ARD-100>

⁴ Initiative Klischeefrei: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php

⁵ Komm mach MINT: <https://www.komm-mach-mint.de/komm-mach-mint>

⁶ Gemeinsame Erklärung gegen Sexismus: <https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/gemeinsame-erklaerung/>

Gleichstellungskonferenz hat zur Umsetzung der Bündnisziele einen „Baukasten gegen Sexismus“ entwickelt. Dieser enthält verpflichtende und freiwillige Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Realisierung der Maßnahmen in den einzelnen Rundfunkhäusern wurde 2023 evaluiert und im März 2024 veröffentlicht.⁷

5.9.2 ARD-Diversityboard

Im April 2023 haben die Intendant*innen der ARD eine Neustrukturierung des ARD-Diversityboards beschlossen, das direkt an die Intendant*innenrunde berichtet. Seit 2021 gab es zuvor zwei Gremien, eine Fachexpert*innen-Runde, den ARD Circle Diversität, und eine Entscheider*innen-Runde, das ARD Board Diversität. Die hierarchisierte Zweiteilung erwies sich jedoch als wenig praktikabel.

Das nun aktive ARD-Diversityboard hat 2023 ein Leitbild für die gemeinsame Arbeit entwickelt, die neue Arbeitsstruktur gefestigt und gemeinsame Projekte bearbeitet. Ein herausforderndes Projekt war die Sondierung einer ARD-weiten Personalumfrage, um diversitätsbezogene Personalkennzahlen zu gewinnen, die über die Anteile von Frauen und Männern sowie Quoten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung, wie sie bereits erhoben werden, hinausgehen. Das Kompetenzteam aus Deutscher Welle und hr kümmerte sich um die Markterkundung und Kostenindikation für externe Partner*innen, die die Umfragen übergreifend vergleichbar durchführen können. Das Für und Wider, die Erhebung überhaupt umzusetzen, wurde innerhalb der Rundfunkanstalten und ARD-Kommissionen währenddessen diskutiert. Das Wider überwog, so dass das Projekt im Herbst 2023 erstmal auf Eis gelegt wurde.

Das ARD-Diversityboard legt alljährlich einen Themenschwerpunkt für den von der Charta der Vielfalt ausgerufenen Diversity Tag fest. Dem gesetzten Thema „Alter und Generationengerechtigkeit“ schloss der hr sich an (s. Kapitel 5.8.4.).

6 Projekt: Diversity Management im hr

Die internationale Erfahrung von (Medien-)Unternehmen zeigt, wie das Management von Diversity (Vielfalt), Equity (Chancengleichheit) und Inclusion (Einbeziehung) auf alle Prozesse im Unternehmen und dessen Identität selbst einwirkt, angefangen bei den Menschen über interne Prozesse und Richtlinien bis zu den Produkten und ihrer

⁷ Pressemitteilung der ARD, 8. März 2024: [Gleichstellungsbeauftragte von ARD, ZDF, ORF und Deutsche Welle veröffentlichen Maßnahmenkatalog gegen Sexismus am Arbeitsplatz](#)

Wirkung nach außen. Diversity Management befördert Kulturveränderung in dem Sinn, dass Respekt, Akzeptanz und gegenseitige Wertschätzung der individuellen Persönlichkeiten die Arbeitsatmosphäre und damit auch die Produktivität verbessern. Produktivität ist auch an positive Haltung, Stimmung, Mindset und intrinsische Motivation gekoppelt. Divers zusammengesetzte Teams lösen erfolgreicher Probleme, kommen besser zu abgestimmten Entscheidungen, entfalten effektiver ihr kreatives Potenzial. Was nach innen funktioniert, ist auch nach außen spürbar. Idealerweise finden sich unsere Nutzer*innen in unseren Produkten wieder und auch als Arbeitgeber werden wir attraktiver. Diversity Management zahlt auf das Image ein und intensiviert unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in uns als hr.

Im Oktober 2023 ist das Projekt „Diversity Management im hr“ gestartet. Zuvor hatten sich das Kernteam Diversität und die Beauftragte für Diversität hr-übergreifend, aber ohne konkreten Auftrag und mit begrenztem Zeitaufwand mit dem Thema befasst. Intendant und Geschäftsleitung haben das Projektteam beauftragt, Gleichstellung und Diversität gemeinsam zu betrachten und sich nicht mehr auf die gesetzlich forcierten Diversitätsdimensionen, Geschlecht und Behinderung, zu beschränken. Ziele des Projekts sind, einen ganzheitlichen Ansatz für eine Diversity-Gesamtstrategie sowie ein gemeinsames Verständnis von Diversität zu entwickeln und ein Konzept für ein Diversity Management im hr zu erarbeiten: von der Analyse aller bisherigen und neuen Diversitätsbestrebungen, über das Festlegen strategischer Ziele und Handlungsfelder hin zu einer Verantwortungsstruktur, die sich an den realen Gegebenheiten des hr orientiert, sowie einer Roadmap für die Umsetzung. Zudem wurde das Netzwerk Diversität gegründet, an dem am Thema interessierte Mitarbeitende mitwirken können und als Feedbackgebende und Multiplikator*innen während des Projekts aktiv sind.

7 Ausblick auf 2024

Maßnahmen zum HGLG und Gleichstellungsplan:

- Die Herausforderung bleibt, parallel zum Personalabbau der nächsten Jahre über Stellenneubesetzungen, den Frauenanteil in den Vergütungsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte schult alle Führungskräfte zu den Vorgaben des HGLG und des Gleichstellungsplans.

- Die Themis Vertrauensstelle e. V. hält für die Hälfte aller Führungskräfte sowie Volontierende und Auszubildene Schulungen zum Umgang mit sexueller Belästigung.
- Die Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeitenden vor Diskriminierung und Belästigung sowie die Neukonzeption des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens ist in Arbeit.
- Das 50:50-Projekt im hr wird weiter ausgerollt.

Datenerhebung:

- Sobald die Datenmatrix zu freien Mitarbeitenden nutzbar ist, können die Möglichkeiten der Datenauswertung darüber eruiert werden.
- Der unbereinigte Gender Pay Gap wird um das Errechnen eines bereinigten Gender Pay Gaps für den hr ergänzt.

Veranstaltungen:

- Der Girls' Day 2024 findet wieder in Präsenz im Hessischen Rundfunk statt.
- Die Online-Veranstaltung am Internationalen Frauentag organisieren WDR, NDR und hr gemeinsam.

ARD-Diversityboard und Gleichstellungskonferenz:

- Die Übernahme des Vorsitzes beider Gremien im Rahmen des ARD-Vorsitzes ist in Planung.

Projekt „Diversity Management im hr“:

- Die Geschäftsleitung hat das Konzept und dessen Umsetzung am 1. Juli 2024 beschlossen.
- Diversität ist nun ein weiteres Unternehmensziel und in den Zieleprozess integriert.
- Die Umsetzung der Verantwortungsstruktur ist in Arbeit.