

Gleichstellungsbericht 2016



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 Redakteurinnen und Redakteure

2.3.2 Korrespondentinnen und Korrespondenten

2.3.3 Kommentatorinnen und Kommentatoren in den ARD Tagesthemen

2.4 Frauen im technischen Bereich

2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf

2.5.1 Elternzeit von Müttern und Vätern

2.5.2 Teilzeit

2.5.3 Mobiles Arbeiten

3. Kernaufgaben 2016

3.1 Beratungsgespräche

3.2 Bewerbungsverfahren

3.3 Mentoring-Programm

3.4 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF und Deutsche Welle

3.5 Betreuungsverein KiBiz e.V.

3.6 Netzwerke für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.7 Veranstaltungen

3.8 Medienfrauentreffen beim ZDF in Mainz

4. Fazit und Ausblick

1. Einleitung

Das Jahr 2016 war reich an Veränderungen für den Hessischen Rundfunk. Um nur einige zu nennen: Ein neuer Intendant, eine neue Fernsehdirektorin und gleichzeitig auch die erste Frau in der Geschäftsleitung in der Geschichte des hr, zum Jahresende folgend die Benennung der zweiten Direktorin (Juristische Direktion), die Novellierung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk und auch die Novellierung des Hessischen Gleichstellungsgesetzes (HGLG), in dem der hr gesondert erwähnt wird.

Die berufliche Gleichstellung stand also auch in diesem Jahr in einem besonderen Fokus. In § 1 Artikel 1 des neuen HGLG heißt es: *„Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.“*

Und im frisch novellierten hr-Gesetz ist nun folgender Passus zu lesen: *„Bei der Entsendung der Rundfunkratsmitglieder ist eine geschlechterparitätische Besetzung anzustreben.“*

Unverändert bleibt also das Ziel, Frauen und Männer in ausgeglichenem Anteil von jeweils 50% in allen Hierarchieebenen und allen Bereichen vorzufinden. In diesem Jahr können wir auf einiges Erreichte zurück blicken, sollten uns jedoch nicht damit zufrieden geben.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht möchte die statistische Basis, die seit vielen Jahren bereits in Tabellenform geliefert wird, in eine konkreter fassbare Form gießen. Damit sollen für die Arbeit der nächsten Jahre die Ziele klarer werden. Darüber hinaus sollen mögliche neue Wirkungs- und Betätigungsfelder, Herausforderungen und Erfolge der Gleichstellungsarbeit im hr skizziert werden.

2. Auswertung statistischer Daten

2.1 Frauen- und Männeranteile (Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan)

Die Gesamtbelegschaft des hr betrug zum Stichtag 31. Dezember 2015 insgesamt 1.767 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 798 Frauen und 969 Männer. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen stieg auf 45,16% (von 44,97% im Dezember 2014).

Die Gesamtzahl der Einstellungen im hr¹ belief sich 2016 auf 112 Personen, die aus 108 Besetzungsverfahren hervor gingen. In vier Verfahren konnten bisher keine Einstellungen vorgenommen werden, es handelt sich hierbei um drei Verfahren in der IT und ein Verfahren im ARD-Sternpunkt.

Die 112 Besetzungen verteilten sich auf 61 Männer und 51 Frauen. Männer wurden dabei durchschnittlich mit einer Vergütungsgruppe 8,8 eingestellt, Frauen mit einer Vergütungsgruppe 7,9. Dies entspricht fast einer ganzen Vergütungsgruppe niedriger. Hier spielt natürlich auch die Berufswahl eine Rolle. Aus Sicht der Gleichstellung ist es für die Ziele des hr also umso wichtiger, bereits bei der Vergabe von Ausbildungs- und Volontariatsplätzen auf das entsprechende Verhältnis zu achten.

Ein erfreulicher Befund betrifft die Einstufung neuer Mitarbeitender. Diese war 2016 bei Männern und Frauen fast identisch, wobei Männer durchschnittlich in Stufe 4,6 eingeordnet wurden, Frauen sogar in Stufe 4,8.

Im Sinne der Gleichstellungsarbeit ist es sinnvoll und wünschenswert in den nächsten Jahren ebenfalls die Zahlen zur Unterrepräsentanz von Männern zu erheben. Für welche Abteilungen, Berufe und Bereiche des hr trifft dies zu?

¹ alle Angaben ohne Klangkörper.
Seite 4 von 17

2.2 Führungspositionen

Frauen sind heute so gut ausgebildet wie nie zuvor und haben bessere Chancen auf eine Führungsposition als noch vor zehn Jahren, auch im hr.

Führungspositionen beim hr haben Menschen inne, die im Großen und/ oder Engen Führungskreis vertreten sind. Das waren im Dezember 2016 72 Frauen und 133 Männer. Dies entspricht einem Führungsfrauenanteil von einem guten Drittel (35,12%)

Da der Große Führungskreis jedoch Besonderheiten unterliegt und somit nicht jede Person im Führungskreis auch Personal- und Budgetverantwortung trägt, ist ein Vergleich mit den Zahlen der ARD sinnvoll. Die Zahlen der ARD² mit Stand Juni 2016 besagen für den hr Folgendes:

Männer in Führungspositionen (1.-3. Ebene): 72,94%

Frauen in Führungspositionen (1.-3. Ebene): 27,06%

Damit liegt der hr im ARD-Ranking an drittletzter Stelle. Nur der Saarländische Rundfunk mit 25,93% und der SWR mit 26,99% liegen dahinter. Diese Zahlen treffen allerdings noch eine Aussage über den Stand des Jahres 2015.

Doch auch die aktuellen Zahlen werden nicht besser aussehen. Es wird in zwei Kategorien gezählt. Kategorie 1 zählt die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Bereichsleitungen. Hier erreichte der hr im Dezember 2016 einen Frauenanteil von 18,18%, sprich vier Frauen und 18 Männer.

In der zweiten Kategorie werden auch Abteilungs- und Ressortleitungen hinzugezählt. Hier erreichte der hr einen Frauenanteil von 26,74 %.

Vergleicht man dies mit den ARD-Kennzahlen von Dezember 2012 bedeutet dies darüber hinaus einen leichten Rückschritt: 2012 hatte der hr einen Führungsfrauenanteil von 27,58 %.

Da das Ziel „50-prozentiger Frauenanteil“ weiterhin Bestand hat, muss der hr hier seine Bemühungen weiter intensivieren.

² http://www.ard.de/home/intern/fakten/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD
Seite 5 von 17

2.3 Frauen- und Männeranteil im Programmbereich

2.3.1 Redakteurinnen und Redakteure

Im hr werden bisher Redaktionsstellen, auch solche mit leitender Funktion, in den Vergütungsgruppen 10 und 11 besetzt. Nachfolgend werden die Zielvorgaben und die Entwicklung der Zahlen gegenübergestellt.

Vergütungsgruppe 10

Intendanz	Dez. 2015: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%
	Dez. 2016: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%
HF-Direktion	Dez. 2015 keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%
	Dez.2016: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%
FS-Direktion	Dez. 2015: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%
	Dez. 2016: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%

Dieses positive Bild verändert sich jedoch mit der steigenden Vergütungsgruppe:

Vergütungsgruppe 11

Intendanz	Dez. 2015: 13 Stellen, davon 3 Frauen	Frauenanteil: 23,08%
	Dez. 2016: unverändert	Frauenanteil: unverändert
HF-Direktion	Dez. 2015: 60 Stellen, davon 23 Frauen	Frauenanteil 38,33 %
	Dez.2016: 59 Stellen, davon 22 Frauen	Frauenanteil: 37,29%
FS-Direktion	Dez. 2015: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%
	Dez. 2016: keine Unterrepräsentanz	Frauenanteil mind. 50%

Intendanz und HF-Direktion sollten 2017 verstärkt auf die Parität von Männern und Frauen achten.

2.3.2 Korrespondentinnen und Korrespondenten

Der hr entsendet in sechs ARD-Auslandsstudios Korrespondentinnen und Korrespondenten. 2016 entsendete er acht Menschen, davon jedoch nur eine Frau.³

Auch im Studio Wiesbaden sieht das Verhältnis von Korrespondentinnen und Korrespondenten nicht besser aus: Von vier Positionen ist nur die der Junior-Korrespondenz weiblich besetzt, welche ausgeschrieben wurde.

Ebenso sind im Hauptstadtstudio Berlin vier Positionen durch den hr zu besetzen. Auch hier sind drei Positionen mit Männern und eine mit einer Frau besetzt. Allerdings ist zu beachten, dass sowohl im Studio Wiesbaden als auch im Hauptstadtstudio Berlin Redakteure und Redakteurinnen mit sehr ähnlichen Aufgaben arbeiten, wie die Korrespondentinnen und Korrespondenten. Die Zählung für diesen Bericht erfolgte rein auf der Grundlage der Bezeichnung „Korrespondentinnen und Korrespondenten“.

2.3.3 Kommentatorinnen und Kommentatoren in den ARD Tagesthemen

Im Jahr 2016 gab es insgesamt 214 Kommentare. Für diese 214 Beiträge wurden 30 Sprecherinnen und 44 Sprecher eingesetzt, insgesamt also 74 Personen. Die hohe Gesamtzahl der Personen ist ein Grund dafür, dass mit den 30 Sprecherinnen die absolute Anzahl von Frauen, die Kommentare in den „Tagesthemen“ sprachen, im Jahr 2016 die höchste war, die es jemals gegeben hat. Der Frauenanteil betrug diesmal 40,5 Prozent. In den fünf Vorjahren hatte der Frauenanteil jeweils bei rund einem Drittel gelegen.

Was die Einzelpersonen angeht, so hat Sigmund Gottlieb (BR) die Spitzenposition bei der „Tagesthemen“-Kommentare-Rangliste erklommen: Er tat 2016 mit 12 Beiträgen am häufigsten seine Meinung kund. Die Sprecherin mit den meisten Kommentaren (9) war Tina Hassel (WDR).

Die 14 Kommentare des hr sprachen Alois Theisen (6 Kommentare), Esther Schapira (3), Thomas Hütsch (2), Ingo Nathusius (2) und Natalia Bachmayer (1).⁴

³ Andreas Meyer-Feist (Studio Brüssel), Marc Dugge, Daniel Sulzmann und Jörg Rheinländer (Studio Madrid), Jens Borchers (Studio Rabat), Andreas Horchler (Studio Washington), Gabor Halasz (Studio Neu Delhi) und Nicole Markwald (Studio Los Angeles)

⁴ www.medienkorrespondenz.de

Damit erreicht der hr bei seinen Tagesthemen-Kommentaren nur einen Frauenanteil von 28,6%, nicht mal ein Drittel.

Das Sichtbarmachen einer zwischen Männern und Frauen ausgeglichenen Präsenz im Programm sollte als Ziel unbedingt im Fokus stehen.

2.4 Frauen in den technischen Bereichen

Zu den technischen Bereichen des hr zählen die Produktion HF, die Produktion FS, Ausstattung und Veranstaltungsbetrieb (jetzt VTA), die Produktion Studio Kassel, die Zentraltechnik, die Informationstechnik sowie die Betriebsverwaltung.

Trotz der bisherigen Bemühungen den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen, ergeben sich hier weiterhin nur teils sehr geringe Frauenanteile. In den letzten zwei Jahren, dem Zeitraum der aktuell festgelegten Zielvorgaben, konnten nur zwei Bereiche den Frauenanteil erhöhen: die Produktion HF von 32,61% auf 34,09% und die Betriebsverwaltung von 26,88% auf 30,34% erhöhen. Die Zentraltechnik konnte leicht zulegen (von 13,01% auf 13,56%).

Verluste mussten hinnehmen: die Produktion FS (von 37,00% auf 35,22%), Ausstattung und Veranstaltungsbetrieb (von 20,83% auf 20,43%), die Betriebsdirektion (von 22,22% auf 20,00%) und die Informationstechnik (von 25,48% auf 25,15%)

Die Produktion Studio Kassel konnte den Frauenanteil von 28,57% halten⁵.

Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass ab einem Drittel Frauenanteil Änderungen in der Kommunikation, im Umgang, in der Arbeitsweise etc. beginnen bzw. aufgrund der Gruppendynamik gar erst möglich werden. „Häufig wird die Marke von 30% als Mindeststandard für die Repräsentation von Frauen genannt. Anzustreben ist jedoch eine paritätische Besetzung.“⁶

Beim Hessischen Rundfunk findet sich in manchen technischen Bereichen jedoch ein so niedriges Niveau, dass es hier dringender Maßnahmen bedarf.

⁵ Alle Zahlen aus: Zielvorgaben des Frauenförderplans des Hessischen Rundfunks

⁶ 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, S. 7

2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf

2016 hatten insgesamt 935 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kinder, für die sie den Familienzuschlag des hr erhielten. Die hohe Anzahl von Mitarbeitenden, die also Familienpflichten zu vereinbaren haben, zeigt die Relevanz des Themas auch für das Haus.

Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, ist dem hr seit vielen Jahren wichtig. Deshalb bietet der hr allen Mitarbeitenden vielfältige Arbeitszeitmodelle an, unterstützt den Betreuungsverein KiBiz e.V. und ermöglicht eine individuelle Beratung zu diesen Themen durch verschiedene Anlaufstellen.

2.5.1 Elternzeit von Müttern und Vätern

88 Frauen und Männer befanden sich 2016 in Elternzeit, Elternzeit mit Beschäftigung oder sie nahmen beides in Anspruch (61 Frauen, 27 Männer).

Dies entspricht einem Männeranteil von 30,1%.

Die Väter nahmen durchschnittlich jedoch nur 3,5 Monate Elternzeit. Das Spektrum der Möglichkeiten reichte hier von einem Vater, der 14 Monate in Anspruch nahm und sieben Vätern, die nur einen Monat Elternzeit nahmen.

Der überwiegende Teil der Mütter nahm dagegen 12 Monate Elternzeit ohne Beschäftigung und darüber hinaus noch weitere Monate der Elternzeit mit Beschäftigung in Anspruch.

2.5.2 Teilzeit

Im Dezember 2016 befanden sich 367 Personen in Teilzeit. Gerechnet werden dabei alle hr-Beschäftigten auf Planstellen, in Zeitverträgen ohne Planstellen sowie die AuslandskorrespondentInnen (insgesamt 1.918 Personen). Dies entspricht einer Teilzeitquote von insgesamt 19,13 %.

Teilzeit beanspruchten 324 Frauen und 43 Männer. Dies entspricht jeweils einer Teilzeitquote von 37,89 % bei den Frauen und 4,05 % bei den Männern.

Zum Vergleich: Die aktuellsten Zahlen für die Bundesrepublik liegen für 2014 vor.⁷ Danach sind bundesweit 47% der Frauen und 9% der Männer in Teilzeit. 13% bzw. 24% davon jedoch unfreiwillig, d.h. diese Erwerbstätigen würden gerne aufstocken.

Dass die Zahlen für den hr unter dem Bundesdurchschnitt liegen, ist im Sinne der Altersabsicherung durchaus zu begrüßen, denn in Deutschland erhalten Frauen durchschnittlich nur ca. 50% des Lebenslohns der Männer. Dabei liegt der „Gender Pension Gap“ in Hessen besonders hoch: Es besteht ein Unterschied von 60,2% zwischen den durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterseinkommen ab 65 Jahren bei Männern und Frauen.⁸

Die Zahl der Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben wurde für diesen Bericht nicht erhoben. Dies ist für den nächsten Bericht jedoch vorgesehen.

Andererseits kann Teilzeit in bestimmten Lebensphasen ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit sein und wird als ein deutliches Zeichen zur Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers wahrgenommen.

2.5.3 Mobiles Arbeiten

2016 hat sich eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Personalmanagements eingehend mit der Thematik „Mobiles Arbeiten“ befasst.

Der Abschlussbericht konnte im Dezember vorgelegt werden. Die aus Gleichstellungssicht relevantesten Ergebnisse sollen hier zitiert werden.

„Im hr besteht heute keine einheitliche Regelung zur mobilen Arbeit. Die technischen Möglichkeiten sind jedoch bereits vorhanden und werden genutzt.“

*Die AG empfiehlt eine **Dienstvereinbarung zur Regelung der mobilen Arbeit** (Anlage 1). Dieser offizielle Rahmen verspricht eine Steigerung der Attraktivität des hr als Arbeitgeber und schafft Orientierung und Sicherheit für Mitarbeiter*innen wie Führungskräfte. Auch fördert mobile Arbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kann zu einer Effizienz- und Leistungssteigerung der Mitarbeiter*innen beitragen.“⁹*

⁷ Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, 2016

⁸ 3. Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland

⁹ Abschlussbericht AG Mobiles Arbeiten, S. 2.

*„In der Arbeit der Arbeitsgruppe hat sich an vielen Stellen gezeigt, dass nicht nur ein Bedarf an mobiler Arbeit, sondern auch an echter Telearbeit im heimischen Büro besteht. Gründe dafür sind beispielsweise räumliche Engpässe, die durch regelmäßige home office-Tage entspannt werden könnten, die Steigerung der Attraktivität bei der Gewinnung von Mitarbeiter*innen, die heute eine solche Möglichkeit erwarten (wenn auch nicht unbedingt nutzen) oder die bessere Einsetzbarkeit von Mitarbeiter*innen, die eine lange Anfahrt haben oder aus familiären Gründen gezwungen sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Auch im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz wird Telearbeit gefordert. Hier heißt es:*

§ 14 HGLG – Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Die AG empfiehlt, auch „echte“ Telearbeit im hr zu regeln und damit möglich zu machen. [...] Damit wäre ein solides Fundament für flexible und zeitgemäße Arbeitsortgestaltung gelegt.“¹⁰

Auch andere ARD-Häuser haben den Mehrwert von mobiler Arbeit und Home-Office-Arbeitsplätzen erkannt. So wurde z.B. im SWR ein Tarifvertrag zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes unterschrieben und Radio Bremen bietet zehn Home-Office-Arbeitsplätze an.

¹⁰ Abschlussbericht AG Mobiles Arbeiten S. 21f.
Seite 11 von 17

3. Kernaufgaben 2016

3.1. Beratungsgespräche

Die Möglichkeit der Beratung steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ob fest oder frei, offen und kann sowohl in einem persönlichen Gespräch als auch telefonisch stattfinden. 2016 wurden im Gleichstellungsbüro durchschnittlich zwei Beratungsgespräche pro Woche geführt.

Themen waren z.B. Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Fragen zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit und der Wunsch von Frauen, nach der Familienphase wieder aufzustocken, Beratung bei sexueller Belästigung, Beratung zur beruflichen Entwicklung und vor Bewerbungsgesprächen, aber auch zum Umgang mit herausfordernden Mitarbeitern.

In vielen Fällen konnten die Bedarfe oder Ziele in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und ggf. dem Personalrat erfolgreich umgesetzt werden.

3.2 Bewerbungsverfahren

Der hr hat 2016 111 Planstellen und Zeitverträge ausgeschrieben, zwei Verfahren davon wurden vorzeitig abgebrochen, eine Nummer wurde übersprungen, sodass es zu 108 Besetzungsverfahren kam. Die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. ihre Stellvertreterin, hat davon an 33, teils sehr umfangreichen, Verfahren teilgenommen.

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

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

2016 konnte außerdem das Besetzungsverfahren des Orchesters in einer Stichprobe überprüft werden. Im Rahmen einer Neubesetzung bei den Posaunisten wurden alle Fragen umfassend beantwortet und ein reibungsloser Verlauf des verdeckten Vorspiels kann bestätigt werden.

3.3 Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm für Frauen im hr hat zum Ziel, mehr Frauen zu einer Bewerbung auf Führungspositionen zu ermuntern, sowie Potentialträgerinnen zu erkennen und gezielt zu fördern. Langfristziel ist also die Frauenförderung und somit die Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans.

Auf erste Erfolge kann das Mentoring-Programm bereits zurückblicken: Seit September 2016 konnte eine Mentee des ersten Jahrgangs die Ressortleitung „Programmbegleitung/ Multimedia“ übernehmen. Eine weitere Mentee des ersten Jahrgangs leitet ein komplexes, Direktionsübergreifendes Projekt.

Im Januar 2016 startete der 2. Jahrgang des Programms mit fünf Tandems, zu dem ein sechstes Tandem hinzukam (Unterbrechung aus 1. Jahrgang wegen Elternzeit).

In der Zwischenbilanz (Juni), in der Abschlussveranstaltung (Dezember) sowie zu verschiedensten anderen Gelegenheiten erlebten die Mentoringbeauftragten (Aus- und Fortbildung und Gleichstellungsbeauftragte) eine engagierte, offene und flexible Gruppe junger Frauen mit viel Potential.

Der „Pool“ an möglichen Personen für die weibliche Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen sowie für Führungspositionen konnte durch den 2. Jahrgang des Programms definitiv erweitert werden.

3.4 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 zweimal jährlich zum Austausch auf der Arbeitsebene.

Im März 2016 fand die Konferenz in München statt. Schwerpunkte waren die verschiedenen Maßnahmen zur Gleichstellung in den Häusern sowie ein Gespräch mit Thomas Müller, Programmchef PULS, und KollegInnen des ARD/ZDF-Jugendangebots.

Beim Treffen im September in Berlin konnte die Konferenz die neue rbb-Intendantin Patricia Schlesinger begrüßen. Außerdem wurde über eine mögliche Aufwertung des ARD/ZDF-Förderpreis für Frauen und Medientechnologie gesprochen und man tauschte sich mit rbb-Programmbereichsleiterin Service und Sport Katrin Günther über die Diskriminierung von Frauen in der Sportberichterstattung aus.



3.5 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. 2016 wurde allein in den Sommer- und Herbstferien das Angebot fast 1.400-mal genutzt. Die Spontanbetreuung kam 2016 über 50-mal zum Einsatz. Die Ski-Freizeit in den Osterferien mit 40 Plätzen war ausgebucht.

3.6 Netzwerke für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Elternnetzwerk „JFK-Job, Familie, Kind“, Führungsfrauenkreis, Facebook-Gruppen

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

Der JFK hat sich u.a. mit Themen wie „Teilzeitfalle“ oder „Väter in Elternzeit und Teilzeit“ befasst. Der Führungsfrauenkreis konnte sich bei seinen Treffen u.a. mit Angela Dern, Diversity Managerin bei PriceWaterHouseCoopers und Clea Buttgerit, Coach und Trainerin, austauschen.

3.7 Veranstaltungen: Internationaler Frauentag, Girls'- und Boys' Day, Impulstagung „Digitalisierte Arbeit und analoger Alltag – Wie gestalten Männer ihre Arbeit und ihr Leben morgen?“

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

Am 08.03.2016 (Internationaler Frauentag) stellten der Juristische Direktor und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam das novellierte Hessische Gleichberechtigungsgesetz und die Auswirkungen auf den Hessischen Rundfunk vor. Dazu konnten sie ca. 40 interessierte Kolleginnen und Kollegen begrüßen.

Beim Girls und Boys Day konnten knapp 160 Schülerinnen und Schüler im hr begrüßt werden. In vielfältigen Workshops lernten sie den hr aus der Nähe kennen. Die Mädchen schauten sich dabei besonders Technik- und IT-lastige Berufe an, die Jungen schauten sich in Sekretariaten, im Betriebskindergarten und bei der Betriebskrankenschwester um. 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.

Außerdem fand am 09. November 2016 eine Impulstagung unter dem Titel „Digitalisierte Arbeit und analoger Alltag – Wie gestalten Männer ihre Arbeit und ihr Leben morgen?“ statt. Hier wurde in Zusammenarbeit mit einem Unternehmens- und institutionsübergreifenden Netzwerk eine Fachtagung organisiert. ReferentInnen waren u.a. Petra Mackroth (Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Familie) und Christian Berg (schwedischer Diplomat, jetzt Geschäftsführer der Allbright Stiftung, Berlin). Es wurden Themen diskutiert wie: „Flexibles Arbeiten – Reicht unsere Vertrauenskultur für die neue Arbeitswelt?“, Familienarbeitszeit oder die schwedischen Erfahrungen in der Gleichstellungspolitik. Die Workshops und Diskussionsrunden fanden mit Beteiligung des Personalmanagements statt.

3.8. Medienfrauentreffen beim ZDF in Mainz

Auch 2016 hatten die hr-Kolleginnen wieder Gelegenheit, sich beim dreitägigen Medienfrauentreffen über politische und berufsspezifische Themen auszutauschen und Netzwerke zu knüpfen. Gastgeberinnen waren diesmal die ZDF-Kolleginnen in Mainz. Erfreulich war, dass die hr-Gruppe mit 26 festen und freien Kolleginnen zu einer der größten gehörte. Der hr gewährt zur Unterstützung alljährlich 1.000 Euro aus Intendantenmitteln, die unter allen Mitreisenden aufgeteilt werden.

Das Treffen stand unter dem Motto „Mächtig, weiblich, grenzenlos“. Vieldiskutiert wurde der Negativpreis „Saure Gurke“ und die Ergänzung desselben um die Kategorie Online. Die „Markt“-Redaktion des WDR erhielt den Preis für den Film *eMannzipation*.

4. Fazit und Ausblick

Im Jahr 2016 kann der hr auf einige bedeutende Erfolge in der Gleichstellung zurückblicken. So wurden deutliche Zeichen mit der Benennung zweier Direktorinnen gesetzt und durch die Besetzung einer Programmgruppe durch zwei Frauen (in geteilter Führung) ergänzt.

Diese Schritte sollten aber weiter gefestigt werden, hinter bereits Erreichtes darf nicht zurückgefallen werden. Dazu können Geschäftsleitung und Führungskräfte die bereits vorhandenen Instrumente zur Gleichstellung konsequent nutzen: Das Beachten der Zielvorgaben des Frauenförderplans, das transparente Ausschreiben von Stellen, das aktive Empfehlen des Mentoring-Programms und verschiedener Seminar-Angebote gehören genauso dazu, wie die Förderung von Elternzeit bei Vätern.

Gleichstellung ist ein komplexes Kulturthema, das nur gemeinsam erfolgreich angegangen werden kann.

Auch neue Instrumente können den hr hier weiterbringen. Bestimmte Seminare zur Selbstüberprüfung der Gender-Kompetenz sind dafür ein Beispiel: Als die ORF-Sportredaktion feststellen musste, dass neue Kolleginnen oftmals nach kurzer Zeit die Redaktion wieder verließen, stand die Vermutung im Raum, dass dies am Klima und der Sprache in der Redaktion liegen könne. Daraufhin besuchte die gesamte ORF-Sport-Redaktion ein entsprechendes „Gender-Seminar“ und konnte wertvolle Impulse mitnehmen.

Auch eine Gender-gerechte Sprache sollte in regelmäßigen Abständen, insbesondere von den Programmmachenden, immer wieder diskutiert werden. Ein fairer Umgang mit Sprache ist bereits Bestandteil des hr-Voluntariats, doch auch danach sollte die nachhaltige Auseinandersetzung damit stattfinden. So gibt z.B. das ZDF seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einen schriftlichen Leitfaden zu diesem Thema an die Hand.

Übrigens ist die Gender-gerechte Sprache auch immer wieder bei unseren NutzerInnen ein Thema.

Weiterhin sollte der hr konsequent auf die Besetzung von Projekt- und Lenkungsgruppen schauen und den Mut haben, gezielt Frauen für diese Gruppen in Betracht zu ziehen.

Für die technischen Bereiche kann die Teilnahme an Frauenkarriere-Messen, wie Women&Work oder mintmap¹¹, sinnvoll sein. Hier kann der hr sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Auch die Teilnahme an *Meet me – Komm mach MINT*, einer Karriere-Auftakt-Veranstaltung am 29. und 30. Juni 2017 beim SWR in Stuttgart¹², kann gezielt zum Erfolg führen.

Die Gründe für die unterschiedlichen Frauen- und Männeranteile in den Hierarchiestufen und Berufsgruppen bleiben vielfältig. Der hr ist Teil der Gesellschaft und kann sich sicherlich nicht von den Bedingungen und Entwicklungen abkoppeln. Sozialisation, Familienzuständigkeiten, Brüche in der Biografie oder tradierte Rollenzuschreibungen können Gründe für die unterschiedlichen Zahlen sein.

Hier gilt es jedoch, diese Gründe aktiv zu hinterfragen: Was davon hat noch Bestand, was ist überholt? Denn diese Gründe unterliegen einem Wandel. In den Beratungen gilt es, Frauen zu motivieren, bei der Familienplanung die Anbindung an den Beruf zu behalten. Hier kann der hr mit seinem Angebot der Kita im hr bereits viel beitragen. Aber auch berufliche Strategien und eigene Ziele sollten Frauen sich mehr verdeutlichen können. Männer gilt es zu ermutigen, bei der beruflichen Verwirklichung auch die Vereinbarkeitsfrage mitzudenken.

Für die Gleichstellungsbeauftragte gilt es aber genauso, auch die Führungskräfte des hr zu beraten, damit diese den Weg zu mehr Parität als selbstverständlich erachten und so diesen Prozess aktiv mittragen und mitgestalten.

Sinaida Thiel | Gleichstellungsbeauftragte
23.03.2017

¹¹ Mintmap ist eine Online-Messe: <http://mintmap.de/de/index.html>

¹² Das Kompetenzzentrum des Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen lädt 100 Studentinnen entsprechender Studienfächer/gänge aus ganz Deutschland ein, übernimmt für sie die Reise- und Übernachtungskosten. Die Lebensläufe werden vor der Veranstaltung vom Kompetenzzentrum zur Verfügung gestellt, in Speed-Datings können sich potentielle Arbeitgeber und zukünftige Mitarbeiterinnen kennenlernen.