

Gleichstellungsbericht

2020



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. Korrespondentinnen und Korrespondenten
 - 2.3.2. Kommentatorinnen und Kommentatoren 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. Auswirkungen der Covid-Pandemie

4. Frauenförderplan

5. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- 5.1. Beratung
- 5.2. Begleitung von Bewerbungsverfahren
- 5.3. Mentoring-Programm
- 5.4. Veranstaltungen
- 5.5. Betreuungsverein KiBiz e.V.

6. Management Summary

Sinaida Thiel | Gleichstellungsbeauftragte
21.10.2021

1. Einleitung

Für alle von uns ist das Jahr 2020 ein ganz besonderes gewesen: Große Herausforderungen teils ungeahnten, weltweiten Ausmaßes sind auf uns zugekommen. Zur Covid-Pandemie in der Welt, zu Unsicherheit und teils massiven Kontaktbeschränkungen kamen politische Debatten zu neuen Themen und das Erlernen neuer Arbeitsmethoden und -instrumente. Die – fast schon „altbekannten“ – Transformation der Medien und finanzielle Unwägbarkeiten gaben den Themen einige zusätzliche Spins.

Auf all diese Herausforderungen musste auch aus Gleichstellungssicht reagiert werden. Sehr schnell ging es z.B. um die Frage, wie der hr als Unternehmen berufstätigen Eltern gerecht werden kann, wie eine Teilhabe am Berufsleben für alle Menschen bewerkstelligt werden kann und welche Themen fürs Erste auf Eis gelegt werden müssen.

„Jünger, diverser und digitaler“ – das Ziel und der Anspruch des hr für sich selbst und an sich selbst blieb dabei bestehen. Wie viel des Weges hat der hr noch vor sich? Einen Teilbeitrag zur Antwort auf diese Frage möchte der vorliegende Bericht für das Jahr 2020 liefern.

Neben der Betrachtung einiger ausgewählter Entwicklungen auf der Basis von Statistiken und Zahlen, möchte dieser Bericht Schlaglichter – wie gewohnt - auf bestimmte Themen der Gleichstellungsarbeit werfen.

2. Auswertung statistischer Daten

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

Die Gesamtbelegschaft des hr betrug 2020 insgesamt 1.904 Beschäftigte, davon 840 Frauen und 1.064 Männer. (Davon 114 Beschäftigte in den Klangkörpern und 4 AT-Beschäftigte.) Der Anteil der Arbeitnehmerinnen sank damit auf 44,12 % (von 44,36% im Dezember 2019). Eine bedenkliche Entwicklung in Anbetracht der Tatsache, dass der hr schon im Vorjahr den geringsten Frauenanteil aller ARD-Medienhäuser hatte. Dieser Anteil ist nun erneut, wenn auch leicht, gesunken.

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 2020 auf 47 Personen.

Die 47 Besetzungen verteilten sich auf 22 Männer und 25 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 53 %. Nachdem im Jahr 2019 nicht zur Erhöhung des Frauenanteils in absoluten Zahlen beigetragen werden konnte, ist dieser Befund umso erfreulicher: Mehr als die Hälfte der Stellenbesetzungen konnte zum Unternehmensziel beitragen!

Männer wurden dabei durchschnittlich mit einer Vergütungsgruppe 9,3 eingestellt, Frauen mit einer Vergütungsgruppe 8,3. Der positive Schub in der quantitativen Besetzung von Stellen findet hier ein negatives, qualitatives – und leider altbekanntes - Gegenstück: Der Unterschied in der Berufswahl und damit der Bezahlung. Im Jahr 2020 betrug dieser Unterschied eine ganze Vergütungsgruppe.

¹alle Angaben ohne Klangkörper.

2.2 Führungspositionen

Führungspositionen können im hr in verschiedenen Verantwortungsspannen und Vergütungsgruppen übernommen werden. Nach der Abschaffung des Großen Führungskreises sind die Führungskräfte in keinem eigenen Gremium mehr zusammengefasst. Neben der Erweiterten Geschäftsleitung und dem Engen Führungskreis könnten an dieser Stelle auch die Zahlen der obersten drei Hierarchieebenen betrachtet werden. Gemeinsam mit der Personalabteilung haben wir uns darauf verständigt, eben diese letzt-genannte Zahl heranzuziehen und das Jahr 2020 als Benchmark zu nehmen.

In den obersten drei Hierarchieebenen des hr sind insgesamt 83 Personen, davon 26 Frauen und 57 Männer, beschäftigt. Dies entspricht einem Führungsfrauenanteil von 31%.

Der hr liegt damit weiterhin auf dem letzten Platz im ARD-Ranking und es wird immer deutlicher, dass die Bemühungen um mehr Frauen in Führung verstärkt werden müssen.

Es sprechen eine Vielzahl von Gründen dafür, diesen Anteil zu erhöhen: das Abbilden aller Perspektiven und Lebensrealitäten in Hessen, bessere wirtschaftliche Ergebnisse², ein deutliches Zeichen der Arbeitgeberattraktivität und Modernität, ein besseres Arbeitsklima... Auch wenn das Wirtschaftlichkeits-Argument für den hr nur bedingt zutreffen mag, zeigen Langzeit-Untersuchungen von Catalyst, McKinsey, EY und Boston Consulting Group, dass ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in den wichtigsten Entscheidungsgremien zu einer höheren Leistung der Organisation als Ganzes führt, da Frauen und Männer sich in ihren Fähigkeiten ergänzen. Genug Gründe also auch für uns, hier die 33%-Prozentmarke in Angriff zu nehmen!

² Die Boston Consulting Group weist in einer Studie 2020 für die Top 100 an der Börse notierten Unternehmen in Deutschland nach, dass Unternehmen mit diversen Führungsteams eine 9 Prozent höhere Gewinnmarge (Ebit) und einen 20 Prozent höheren Umsatzanteil durch Innovationen erreichen als ihre männerlastigen Wettbewerber.

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 Korrespondentinnen und Korrespondenten

Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile bei den Korrespondenten und Korrespondentinnen ist sowohl stabil, als auch erfreulich. Der hr entsendete in fünf ARD-Auslandsstudios Korrespondentinnen und Korrespondenten insgesamt fünf Menschen, davon drei Frauen.³

Ende 2020/ Anfang 2021 stellte das Landtagsstudio Wiesbaden auf crossmediale Arbeit unter der Leitung von Ute Wellstein um. Als Redakteur*innen und Korrespondent*innen arbeiten nun 6 Männer und 4 Frauen. Gemeinsam mit der Leiterin ergibt sich somit ein Verhältnis von 6:5. Aus Gleichstellungssicht ein gutes, stabiles Ergebnis.

In das Hauptstadtstudio Berlin entsendet der hr fünf Menschen, 2 Frauen und drei Männer.⁴

Diese Zahlen zeigen, dass auch Korri-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 Kommentatorinnen und Kommentatoren in den ARD Tagesthemen

Im Jahr 2020 gab es erneut eine Höchstzahl an Kommentaren: 242 „Tagesthemen“ Kommentare, die von insgesamt 83 Personen, gesprochen wurden. Davon waren 43 Männer und 40 Frauen, was bedeutet, dass der Frauenanteil seit 3 Jahren kontinuierlich steigt und 2020 bei 48,2% lag. Getoppt wird dieser Befund noch von dem Fakt, dass erstmals mit Kristin Schwietzer vom mdr, eine Frau an der Spitze der individuellen Kommentar-Anzahl lag.⁵

Für den Hessischen Rundfunk sind diese Ergebnisse festzuhalten: Die Anzahl der Kommentare sank etwas auf 12 Kommentare (von 17 im Jahr 2019). Es sprachen von fünf hr-

³Alexander Göbel, (Studio Brüssel), Natalia Bachmayer, (Studio Madrid), Dunja Sadaqi (Studio Rabat), Katharina Wilhelm (Studio Los Angeles) und Oliver Mayer (Studio Neu Delhi)
<https://www.hr.de/unternehmen/rolle-innerhalb-der-ard/hr-auslandskorrespondentinnen,hr-auslandskorrespondenten-100.html>

⁴ Franka Welz und Isabell Reifenrath, Uli Meerkamm, Andreas Reuter und Tom Schneider
<https://www.ard-hauptstadtstudio.de/organisation/Hauptstadtkorrespondenten-100>

⁵ <https://www.medienkorrespondenz.de/ansichten-sachen/artikel/die-tagesthemen-kommentar-hitliste-2020.html>

Kolleg*innen insgesamt wieder zwei hr-Kolleginnen Kommentare und das immerhin zu einem Anteil von 42%.⁶

Eine stabile Entwicklung aus Gleichstellungssicht, die dennoch gerne bis zur Zielmarke von 50% ausgebaut werden kann.

2.4 hr-Betriebsrente

2020 betrug die durchschnittliche hr-Rente bei Renteneintritt bei Frauen 2.011 Euro. Bei Männern jedoch 2.601 Euro. Eine Differenz von immerhin 590 Euro. Nachdem noch 2019 hier eine positive Entwicklung festgestellt werden konnte und die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen kleiner wurde, geht der Trend hier leider wieder in die andere Richtung und die sogenannte Gender Pension Gap wird wieder größer.

Wo liegen hierfür die Gründe? Es lässt sich nicht auf die angerechneten Dienstjahre zurückführen, denn den hr-Kolleginnen wurden durchschnittlich 33 Dienstjahre angerechnet, den Männern sogar etwas weniger: 32,8 Jahre.

Ein Teil der Antwort liegt in der Teilzeitquote: Frauen arbeiteten zu 89,3%, Männer jedoch zu 98,4% also fast komplett in Vollzeit. Frauen arbeiteten also viel öfter in Teilzeit und erhielten in dieser Zeit nur einen Teil der Renten-relevanten Bezahlung.

Und auch die Berufswahl spielt ihre unrühmliche Rolle: Ein Blick auf die durchschnittlichen Vergütungsgruppen mit denen Männer und Frauen den hr verließen, zeigt, dass Männer mit einer Vergütungsgruppe 9,9 in Richtung Ruhestand gingen, Frauen jedoch nur mit einer Vergütungsgruppe 7,8.

Diese „freiwillige“ berufliche Segregation, die sich hier mit einem Abstand von über 2 Vergütungsgruppen wiederfindet, ist die Erklärung für den Gender Pension Gap. Wenn Frauen zwar lange, aber in niedriger bezahlten Berufen und häufiger in Teilzeit arbeiten, können Rente und Betriebsrente nicht so hoch wie bei Männern sein. Auch im hr...

⁶ Kommentator*innen des hr und Anzahl der Kommentare: Esther Schapira 4, Thomas Kreuzmann 4, Markus Gürne 2, Heike Neumann 1, Tom Schneider 1

2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf

2.5.1 Elternzeit von Müttern und Vätern

In Elternzeit mit und ohne Beschäftigung befanden sich 2020 insgesamt 69 Personen, davon 47 Frauen und 22 Männer. Hier wird recht deutlich die sogenannte Gender Care Gap illustriert: Frauen übernehmen viel öfter familiäre Aufgaben, haben damit viel öfter Herausforderungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und am Ende eben auch handfeste, finanzielle Nachteile. (siehe 2.4. hr-Betriebsrente)

2.5.2 Teilzeit

Im Jahr 2020 befanden sich 358 Beschäftigte in Teilzeit, davon 311 Frauen und 47 Männer. Der Frauenanteil betrug damit 86,87 %.

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

3. Auswirkungen der Covid-Pandemie

Die Auswirkungen der Covid-Pandemie waren auch aus Gleichstellungssicht auf die Menschen im hr immens.

In den Beratungen kamen neue, bisher nicht benannte Themen zur Sprache. Eine kaum noch zu leistende Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie, stellte insbesondere Mütter vor ungeahnte Herausforderungen. Viele berichteten dementsprechend von großer Überlastung, drohendem Burnout und der Notwendigkeit, auf die Kulanz des Arbeitgebers zurückzugreifen, um weniger arbeiten zu können. Dazu passt auch das Ergebnis einer Befragung der Mitarbeitenden im Jahr 2021. Sie ergab, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Homeschooling die größte Belastung darstellte. Themen wie das verstärkte Erlernen von mobilem Arbeiten oder die Veränderungsprozesse, die den hr bewegen, wurden als signifikant weniger belastend empfunden.

Mütter, aber auch Väter, berichteten von einem -ungewollten- Rückfall in traditionelle Rollenmuster. Für Männer, deutschlandweit, aber eben auch im hr, war es einfacher ihre Berufstätigkeit aufrecht zu erhalten. Neben dieser Re-Traditionalisierung und der damit einhergehenden Doppel- und Dreifachbelastung, insbesondere der Mütter, waren auch neue Arbeitstechniken (z.B. Teams, aber auch andere Tools) und neue Methoden (z.B. virtuelle Sitzungen) zu erlernen. Oftmals hatten Mütter den Eindruck hier langsamer zu sein, weil sie ihre Ressourcen auf viele verschiedene Aufgaben aufteilen mussten.

Und da die Leistungen von Frauen durchaus anders bewertet werden, als die von Männern, teils sogar nicht gesehen werden, wurde die Sichtbarkeit zum „Frauenthema“. Interessante Aufgaben und Projekte werden eben eher an sichtbare Menschen vergeben, diese hat man eher „auf dem Schirm“. Die schon immer schwierigere strategische Karriereplanung von Frauen wurde dadurch oft noch einmal schwieriger.

Auch Berichte über häusliche Gewalt tauchten auf und machten es notwendig zu reagieren. Ein ausführlicher Artikel im Intranet mit Anlaufstellen, sowie Plakate im Haus versuchten hier Information zu geben.

4. Frauenförderplan

Der hr unterliegt als öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt dem Anwendungsbereich des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG). Alle sechs Jahre muss der hr danach einen neuen Frauenförderplan aufstellen, der verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen vorsieht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Der aktuelle 5. Frauenförderplan trat am 1.1.2018 in Kraft und gilt noch bis Ende 2023.

Die im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben müssen alle drei Jahre geprüft und ggf. der aktuellen Entwicklung angepasst werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Berichtsjahr 2020 von der Geschäftsleitung beauftragt, die entsprechende Prüfung gemeinsam mit dem Personalbereich durchzuführen und ggf. Vorschläge zur Anpassung der Zielvorgaben zu unterbreiten.

Die Analyse hat – wie bereits unter Ziffer 2 dargestellt – ergeben, dass eine besonders deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Vergütungsgruppen, bei den Führungsfunktionen und den technisch/handwerklichen Bereichen feststellbar ist.⁷ Auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten hat sich die Geschäftsleitung daher entschlossen, die Zielvorgaben weiter auszudifferenzieren: In den oberen Vergütungsgruppen wurden sie auf 67% erhöht, in allen anderen Vergütungsgruppen bei 51% belassen und in den Vergütungsgruppen 1 - 5 der Bereiche Betriebsmanagement und Services, IT, Zentraltechnik auf 33% gesenkt. Damit soll dem Fachkräftemarkt mit seiner aktuellen Gender-Segregation Rechnung getragen werden. Der Verwaltungsrat und der Personalrat müssen den angepassten Zielvorgaben noch zustimmen.

Ferner wurden auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten weitere qualitative Maßnahmen zur Frauenförderung auf den Weg gebracht. Das sind u.a. eine Priorisierung des Themas durch die Geschäftsleitung, eine Stakeholder-Analyse, die Einführung einer Shortlist in Bewerbungsverfahren oder die Überprüfung des Zuschnitts von Führungspositionen.

Außerdem wurde eine Task Force Gleichstellung eingerichtet, die die Expertise und den Wissenstand konzentrieren, einen Überblick über anstehende oder notwendige Maßnahmen in den Direktionen haben und ggf. Input zum Thema in die Direktionen bringen soll.

⁷ Einzelheiten siehe Zwischenbericht zum 5. Frauenförderplan.

5. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

5.1. Beratungsgespräche

Die Möglichkeit der Beratung steht allen Mitarbeitenden, ob fest oder frei, offen und kann sowohl in einem persönlichen Gespräch als auch telefonisch stattfinden. Auch 2020 wurden im Gleichstellungsbüro durchschnittlich zwei Beratungsgespräche pro Woche 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 z.B. 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 Arbeitgebers⁸, ein sicheres, von Belästigung freies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Allerdings kam zu den Themen, die in den Vorjahren überwogen, neue Themen hinzu. Neben den schon immer angefragten Beratungen 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, der Beratung von Führungskräften oder zur Einführung von gendergerechterer Sprache kamen Themen, die auf die durch die Covid-Pandemie veränderte Arbeitssituation zurückzuführen waren. Insbesondere Mütter berichteten in den Beratungen von großer Überlastung durch die weggebrochene Kinderbetreuung. Auch die Arbeit im Homeoffice bzw. im virtuellen Raum und der damit einhergehenden geringeren Sichtbarkeit, stellte gerade für Frauen eine neue, große Hürde dar.

Aber auch die Belastung durch den Rückfall in sehr traditionelle Rollenmuster innerhalb der Familien wurde in den Gesprächen sowohl von Frauen als auch von Männern deutlich gemacht und als Problem benannt.

Ein gravierendes Problem, welches nur von Frauen benannt wurde, war die häusliche Gewalt. Dieses Thema war in den Vorjahren in Beratungsgesprächen noch gar nicht angesprochen, 2020 jedoch mehrfach. Im Intranet und auf kleinen Plakaten im ganzen Haus wurde daher über Anlaufstellen und weitere, externe Beratungsangebote aufmerksam gemacht.

Bei einem Thema gab es allerdings einen Rückgang: 2020 gab es keine Berichte zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Leider war dieser Rückgang nur von kurzer Dauer: Bereits im 1. Halbjahr 2021 gab es mehrere Berichte.

⁸Gemäß § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Weiterhin haben die Betroffenen das Recht, sich zu beschweren und ggf. die Arbeitsleistung zu verweigern.

5.2 Bewerbungsverfahren

Laut § 17 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) 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 Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde. (Abs.2)

Der hr hat 2020 insgesamt 47 Planstellen und Zeitverträge ausgeschrieben, in 4 Verfahren konnte aus verschiedensten Gründen nicht besetzt werden, sodass es zu insgesamt 43 Besetzungsverfahren kam, in denen teils mehrere Stellen besetzt wurden und somit 47 Menschen eingestellt wurden. Die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. ihre Stellvertreterin, haben davon an 10 Verfahren 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.

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

5.3 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.

Auch 2020 konnte wieder ein Jahrgang mit 10 Tandems auf den Weg geschickt werden. Der Kick-Off konnte im März noch in Präsenz stattfinden, sehr bald danach musste jedoch die Vernetzung und die Gespräche in den Tandems auf virtuelle Zusammenarbeit umgestellt werden. In der Zwischenbilanz (November) zeichnete sich dann ab, dass diese Umstellung und das Wieder-Anknüpfen in den Tandems Energie gekostet hat. Das Programm wurde als Reaktion darauf um 6 Monate verlängert, die Abschlussveranstaltung fand erst im Juni 2021 statt.

Die Gruppe und die Tandems konnten aber trotz aller Widrigkeiten gut in die Zusammenarbeit finden und das Programm vielfältig nutzen. Der „Pool“ an möglichen Personen für die weibliche Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen sowie von Führungspositionen konnte auch durch diesen Jahrgang des Programms erweitert werden.

5.4 Veranstaltungen

Die einzige Veranstaltung, die durchgeführt werden konnte, war der Internationale Frauentag. Am 8. März selbst, einem Sonntag, beteiligten sich alle Wellen des hr am Women in Music Day und spielten weit überwiegend Musik von und mit Frauen. Am Montagmorgen gab es dann eine Podiumsdiskussion mit Input der beteiligten Redakteur*innen aus dem Haus. Man war sich einig, dass auch in Sachen Frauenanteil in der alltäglich eingesetzten Musik noch Luft nach oben sei. Eine kleine, nicht-repräsentative Zählung im Februar 2020 (Frauenstimmen bei den 20 meistgespielten Titeln der letzten sieben Tage) ergab, dass bei hr1 sechs Frauenstimmen dabei waren, bei hr3 nur fünf und bei YOU FM sieben. Der Women in Music Day ist also ein wichtiges Signal, dass über den 8. März hinausgehende Wirkung entfalten sollte.

Andere Veranstaltungen, wie der Girls und Boys Day mussten aufgrund der Pandemie abgesagt werden. Auch das traditionsreiche Medienfrauentreffen musste ausfallen. Es wurde auf 2021 verschoben, gastgebendes Medienhaus ist der SWR in Mainz.

Auch die Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF und Deutscher Welle konnten nicht in Präsenz stattfinden. Sie fanden nach kurzer Unterbrechung als virtuelle Teams-Schalten statt. Themen waren u.a. Auslobung eines Positivpreises, Altersvorsorge, die geringen Anteile weiblicher Corona-Expertinnen in der Berichterstattung oder die „Freiwillig 50:50“-Challenge im Programm.

Der Führungsfrauenkreis des hr wurde über einen regelmäßigen Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro informiert gehalten.



5.5. 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.

Unter Pandemiebedingungen musste der Verein sein Angebot teils zurückfahren, teils aussetzen. Das Hauptaugenmerk lag auf dem Kontakthalten zu den Ehrenamtlichen über Mail und kleine Versandaktionen.

Lag sonst die Zahl der Betreuungen in den Sommerferien bspw. bei deutlich über 200 Betreuungen, konnten im Pandemie-Sommer 2020 nur knapp 60 Kinder in Kleinstgruppen betreut werden. Im Herbst wurden nur 45 Kinder betreut und die Weihnachtsferienbetreuung wurde ganz abgesagt.

Da unsere Ehrenamtlichen durch ihr Alter zur Risikogruppe gehören, wurden diese Betreuungen hauptsächlich von Junior-Betreuer*innen geleistet, um gefährdende Kontakte zu vermeiden.

7. Management Summary

1. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache und zeigen die Notwendigkeit: Der Gesamt-Frauenanteil und der Führungsfrauenanteil auf jeweils 50% müssen deutlicher in der Prioritätensetzung bei Personalentscheidungen nach vorn rücken, neue Instrumente der Personalarbeit müssen hier ausprobiert werden. Denn auf der Grundlage von Einzelentscheidungen in jedem einzelnen Verfahren, können wir hier keine signifikanten Fortschritte machen.
2. Die Covid-Pandemie hat neue Themen gebracht und alte Themen zugespitzt. Die belegbare Retraditionalisierung, also der Rückfall in überkommene Rollenbilder z.B. vom berufstätigen Mann und der zu Hause bleibenden, sorgenden Frau, hat z.B. die Vereinbarkeitsproblematik verschärft. Zwar konnten im hr die meisten der negativen Auswirkungen insbesondere auf Frauen, abgemildert werden, dennoch waren sie auch hier deutlich zu spüren.
3. Die angepassten Zielvorgaben im Frauenförderplan umreißen ein ehrgeiziges Ziel und neue Maßnahmen sollen dessen Erreichung gewährleisten. Das breit angelegte Vorgehen kann dem hr auf vielen Gebieten der Transformation helfen, Erfahrungen zu sammeln und nicht zuletzt dem Gleichstellungsziel näherzukommen.