Gleichstellungsbericht

2021

Inhalt

1. **Einleitung**

2. **Auswertung statistischer Daten**
   - 2.1. Frauen- und Männeranteil (Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan)
   - 2.2. Führungspositionen
   - 2.3. Freie Mitarbeitende
   - 2.4. Frauen- und Männeranteil im Programmbereich an ausgewählten Beispielen
     - 2.4.1. Korrespondentinnen und Korrespondenten
     - 2.4.2. Kommentatorinnen und Kommentatoren
   - 2.5. hr-Betriebsrente
   - 2.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf
     - 2.6.1. Elternzeit von Müttern und Vätern
     - 2.6.2. Teilzeit

3. **Auswirkungen der Covid-Pandemie**

4. **Frauen in den Medien**
   - 4.1. Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität
   - 4.2. Studie Darstellung geschlechterspezifischer Gewalt im deutschen TV

5. **Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**
   - 5.1. Beratung
   - 5.2. Begleitung von Bewerbungsverfahren
   - 5.3. Mentoring-Programme
   - 5.4. Veranstaltungen
   - 5.5. Betreuungsverein KiBiz e.V.

6. **Management Summary**

Sinaida Thiel | Gleichstellungsbeauftragte

02.11.2022

1. Einleitung

Das zweite Pandemiejahr stellte auch den hr und die Gleichstellungsarbeit vor seine Herausforderungen: Zur Covid-Pandemie in der Welt, zur Pandemie-Müdigkeit, zu Unsicherheit und Kontaktbeschränkungen, zum Rollback in traditionelle Rollenmuster kamen politische Debatten, neue 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. Viel stärker als noch in den Vorjahren ging es nun darum, die Gleichstellung als eine Dimension innerhalb einer Diversitätsstrategie zu etablieren und das Zusammen- und Aufeinander-Einwirken der beiden Konzepte zu integrieren. Gleichzeitig sind doch auch viele alte Themen aus der Gleichstellung noch lange nicht „abgeräumt". Dies wurde z.B. auch in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der ARD deutlich.

„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 2021 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 2021 insgesamt 1.864 Beschäftigte, davon 828 Frauen und 1.036 Männer. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen stieg damit leicht auf 44,42 % (von 44,36% im Dezember 2019). Dennoch hat der hr weiterhin den geringsten Gesamtanteil an weiblichen Arbeitnehmerinnen in der ARD.

Da im hr eine geringe Fluktuation herrscht, sind die Personaleinstellungen eines der wichtigsten Mittel zur Zielerreichung der tatsächlichen Angleichung der Frauen- und Männeranteile. Die Gesamtzahl der Einstellungen im hr[1] belief sich 2021 auf 57 Personen.

Die 57 Besetzungen verteilten sich auf 29 Männer und 28 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 49 %. Noch einmal: Der absolute Frauenanteil ist im hr der niedrigste aller Häuser der ARD. Einstellungswerte über 50% könnten hier zur Lösung beitragen. Nachdem schon im Jahr 2019 nicht zur Erhöhung des Frauenanteils in absoluten Zahlen beigetragen werden konnte und 2020 nur sehr knapp (53%), sollte die Zahl für 2021 zu mehr Anstrengung aufrufen, ist aber sicherlich auch ernüchternd.

Männer wurden dabei durchschnittlich mit einer Vergütungsgruppe 9,6 eingestellt, Frauen mit einer Vergütungsgruppe 8,8. Der Median macht es noch deutlicher: Ein Mann wird durchschnittlich in der Vergütungsgruppe 10, eine Frau in der Vergütungsgruppe 9 eingestellt. In der Vergütungsgruppe 6 wurden gar keine Männer, aber immerhin drei Frauen eingestellt.

Zu der Herausforderung der quantitativen Besetzung von Stellen mit Frauen kommt also eine weitere, qualitative – und leider altbekannte – Herausforderung hinzu: Der Unterschied in der Berufswahl und damit der Bezahlung. Im Jahr 2021 betrug dieser Unterschied weiterhin eine ganze Vergütungsgruppe.

[1] alle Angaben ohne Klangkörper.

2.2. Führungspositionen

Führungspositionen können im hr in verschiedenen Verantwortungsspannen und Vergütungsgruppen übernommen werden. Nach der Abschaffung des Großen Führungskreises waren die Führungskräfte 2021 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 waren 2021 insgesamt 76 Personen beschäftigt, Frauen hatten hier einen Anteil von 35,53%.

Auch wenn der hr hier einen guten Fortschritt (von 31% in 2020) vorweisen kann, liegt er damit weiterhin auf dem letzten Platz im ARD-Ranking und es bleibt deutlich, dass die Bemühungen um mehr Frauen in Führung verstärkt und verstetigt werden müssen.

Immerhin konnte endlich die wichtige Marke von 33% erreicht werden, ab der ein Frauenanteil spürbar und relevant wird und Frauen nicht mehr seltenen Exotenstatus haben. Doch bereits fünf andere ARD-Häuser haben einen Führungsfrauenanteil von über 40%. Die Argumente, warum es wichtig ist, hier Anstrengungen zu machen, sind mittlerweile gut bekannt, Business und Equity-Case sind klar.

Also genug Gründe auch für uns, hier die nächste Prozentmarke in Angriff zu nehmen!

2.3. Freie Mitarbeitende

Als Medienhaus beschäftigt der hr bekanntlich auch eine größere Zahl freier Mitarbeitender. Insgesamt waren es im Jahr 2021 969 freie Mitarbeitende in Bestandsschutzverhältnissen oder in den Tarif- und Sozialverträgen ABS, TVSosch oder TGS.

Davon waren 485 männlich und 484 weiblich, womit sich hier zahlenmäßige Parität ergibt. Für die Betreuung im Gleichstellungssinne ist für sie analog zu den Festangestellten die Gleichstellungsbeauftragte ansprechbar und zuständig. So werden Beratungsgespräche unter den gleichen Gesichtspunkten geführt, dabei jedoch auf mögliche unterschiedliche gesetzliche Bedingungen hingewiesen. Das kommt z.B. beim Thema Elternzeit zum Tragen. Da freie Mitarbeitende über andere Tarif- und Sozialverträge abgesichert werden, als festangestellt Mitarbeitende, sind hier andere Rahmenbedingungen zu beachten.

Im Jahr 2021 haben 43 freie Mitarbeitende angezeigt, dass sie in Elternzeit gehen. Davon waren 20 Männer. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die freien Mitarbeitenden nicht dazu verpflichtet sind anzuzeigen, dass sie in Elternzeit gehen. D.h. wir erlangen möglicherweise nicht von allen Personen Kenntnis.

Für einen zukünftigen Gleichstellungsbericht kann die Erhebung der durchschnittlichen Beauftragungsumfänge und Honorarhöhen interessant sein. Stimmen diese Detailaussagen mit den oben aufgeführten Zahlen und der dort ersichtlichen Parität überein, wäre dies ein sehr schöner Befund für den hr.

2.4. Frauen- und Männeranteil im Programmbereich an ausgewählten Beispielen

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

2.4.1 Korrespondentinnen und Korrespondenten

Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile bei den Korrespondenten und Korrespondentinnen ist unverändert. Der hr entsendete in fünf ARD-Auslandsstudios insgesamt acht Menschen, davon drei Frauen.[2]

Ende 2020/ Anfang 2021 stellte das Landtagsstudio Wiesbaden auf crossmediale Arbeit unter der Leitung von Ute Wellstein um. Als Korrespondent*innen arbeiten dort nun vier Frauen und ein Mann[3].

In das Hauptstadtstudio Berlin entsendete der hr drei Menschen: zwei Frauen und einen Mann. [4]

Als Vertretung wurden in die Studios insgesamt je sechs Männer und sechs Frauen entsandt.

Ein aus Gleichstellungssicht sehr gutes Ergebnis, dass zeigt, dass auch Korri-Stellen, die oftmals als „schwer mit Frauen zu besetzen" gelten, durchaus weiblich besetzt werden können. Und ein Ergebnis, dass vielleicht auch im Zusammenhang mit den (weiblichen) Entscheiderinnen steht. Und dennoch lohnt es sich auch hier genauer hinzuschauen: Wer hat die Studioleitung inne, wie wird mit den einhergehenden Herausforderungen (Gehaltsgleichheit, Vereinbarkeitsthemen) umgegangen? Diese Themen müssen sehr bewusst von Anfang an mitgedacht, ggf. besprochen und umgesetzt werden. Das erfordert sicherlich hin und wieder Mut, aber zahlt sich am Ende für alle Seiten aus.

---

[2]Alexander Göbel, Michael Schneider (Brüssel), Reinhard Spiegelhauer, Oliver Neuroth, Natalia Bachmayer (Madrid), Dunja Sadaqi (Rabat), Katharina Wilhelm (Los Angeles) und Oliver Mayer (Neu Delhi)
Link: https://www.hr.de/unternehmen/rolle-innerhalb-der-ard/hr-auslandskorrespondentinnen,hr-auslandskorrespondenten-100.html
[3] Ute Wellstein (Leitung), Ariane Focke, Heidi Radvilas, Sandra Müller sowie Andreas Meyer-Feist
[4] Franka Welz und Isabell Reifenrath sowie Andreas Reuter (Leitung)
Link: https://www.ard-hauptstadtstudio.de/organisation/Hauptstadtkorrespondenten-100

2.4.2 Kommentatorinnen und Kommentatoren

Leider hat die Medienkorrespondenz ihr Erscheinen 2021 eingestellt, sodass an dieser Stelle eine Auszählung aller ARD-Kommentatorinnen und Kommentatoren für die „Tagesthemen" Kommentare nicht wiedergegeben werden kann.

Für den Hessischen Rundfunk selbst sind diese Ergebnisse festzuhalten: Die Anzahl der Kommentare sank weiter auf 10 Kommentare (von 17/2019 und 12/2020). Davon waren vier Kommentare aus weiblicher Perspektive und sechs Kommentare aus männlicher Perspektive. [5]

Damit steht der hr weiterhin bei 40% „weiblicher" Tagesthemen-Kommentare und muss ehrgeizig an der Zielmarke von 50% arbeiten.

Während der Fußball EM 2021 hat die ARD 21 Spiele und das Eröffnungsspiel übertragen. Moderiert und kommentiert haben dabei ausschließlich Männer.[6] Der äußerst einseitige Eindruck konnte nur durch eine von drei Expert*innen sowie eine Vor-Ort-Moderatorin eingeschränkt werden. [7]

Leider tut sich hier auch der hr nicht hervor: Die Sportredaktion ist trotz einiger Bemühungen weiterhin überwiegend männlich, in den Festanstellungen sogar komplett männlich besetzt. Und dass, obwohl es hier einige der begehrten Chancen zur Wiederbesetzung von Stellen gab.

Was sind die Faktoren, die dafür sorgen, dass es bei Besetzungsentscheidungen immer wieder auf das altbekannte Muster hinausläuft? Und was bedeutet das für zukünftige redaktionelle Entscheidungen? Der Verweis auf einen sehr kleinen Pool an geeigneten und interessierten Kandidatinnen sollte nicht als dauerhafte Entschuldigung benutzt werden. Lösungen kann nur ein aktives Angehen der Situation bringen: Bewusstseins- und Sensibilisierungstrainings können hier dringend benötigte Teil-Antworten liefern. Auch der Aufbau und die Pflege eines Talentpools, neue Wege der Akquise (so wie sie teils schon in anderen Häusern der ARD praktiziert werden) oder ein prominenteres Setzen auf neue Themen, insbesondere Sportarten mit hohem Frauenanteil, können neben dem Erreichen der Zielvorgaben des Frauenförderplans, auch neue Zielgruppen erschließen.

---

5 Kommentator*innen des hr und Anzahl der Kommentare: Ute Wellstein, Hadija Haruna-Oelker, Esther Schapira, Sandra Tzschaschel jeweils 1, Klaus Rainer Jackisch, Thomas Hütsch, Peter Gerhardt, Joscha Barlitz jeweils 1 und Heiko Neumann 2

6 Alexander Bommes, Tom Bartels, Gerd Gottlob, Florian Naß

7 Almuth Schult und Jessy Wellmer

2.5. hr-Betriebsrente

2021 betrug die durchschnittliche Betriebsrente bei Renteneintritt von Frauen 1.449 Euro, bei Männern jedoch 2.424 Euro. Eine Differenz von sage und schreibe 975 Euro oder anders ausgedrückt: Die durchschnittliche hr-Mitarbeiterin erhält nur knapp 60% der Betriebsrente des durchschnittlichen hr-Mitarbeiters.

Dieser sogenannte Gender Pension Gap schwankt zwar, aber es gibt in jedem beobachteten Jahr einen Unterschied in den durchschnittlichen Rentenhöhen bei Männern und Frauen. Für 2021 ist dieser wieder größer als in den Vorjahren.

Wo liegen die Gründe hierfür? Eine Rolle spielen die leicht geringeren Dienstjahre bei den Frauen (28,3 zu 31 Jahren bei den Männern). Ein weiterer Teil der Antwort liegt in der Teilzeitquote: Frauen arbeiteten durchschnittlich zu 91,7%, Männer jedoch zu 99,0%, also fast komplett in Vollzeit. Und auch die Berufswahl, mit ihrer „freiwilligen" beruflichen Segregation, spielt ihre unrühmliche Rolle: Ein Blick auf die durchschnittlichen Vergütungsgruppen mit denen Männer und Frauen den hr verließen, zeigt, dass Männer mit einer Vergütungsgruppe 8,7 in Richtung Ruhestand gingen, Frauen mit einer durchschnittlichen Vergütungsgruppe 8,1.

Wenn Frauen also kürzer, in niedriger bezahlten Berufen und häufiger in Teilzeit arbeiten, können Rente und Betriebsrente nicht so hoch wie bei Männern sein. Mit diesen vordergründigen Erklärungen sollte man sich jedoch nicht zufriedengeben. Denn Frauen treffen die Entscheidungen, die zu diesem Ergebnis führen zum größten Teil nicht freiwillig. Es sind gesellschaftliche Erwartungen und Strukturen, die ein Entscheidungskorsett und damit Lebenswege vorgeben.

Der Befund muss mit einer dringenden Warnung an Frauen einhergehen: Vermeintlich individuelle Entscheidungen, die oft mit Familienpflichten begründet werden, führen am Ende des Arbeitslebens zu negativen, deutlich spürbaren finanziellen Auswirkungen. Teilzeit oder ein Ausstieg aus dem Berufsleben sollten nur kurz und begrenzt in Anspruch genommen werden. Außerdem ist der Befund ein Aufruf zu mehr Mut beim inner-familiären Aushandlungsprozess, wer welche Aufgaben übernimmt und für mehr Mut, besser bezahlte Berufe anzustreben.

Gleichzeitig soll der Befund eine weitere Aufforderung an die Führungskräfte des hr sein, mehr Chancengleichheit durchzusetzen.

2.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf

2.6.1 Elternzeit von Müttern und Vätern

In Elternzeit ohne Beschäftigung befanden sich 2021 insgesamt 55 Personen, davon 31 Frauen und 24 Männer. Ein auf den ersten Blick erstaunlicher Befund, hätten sich damit doch die Frauen- und Männeranteile bei der Sorgearbeit deutlich angeglichen. Dem ist jedoch nicht so, wie der zweite Blick zeigt: Zwar nehmen immer mehr Väter Elternzeitmonate, jedoch zum größten Teil nur zwei Monate von insgesamt 13 möglichen Monaten. Die Elternzeit ohne Beschäftigung mit längerem Ausstieg sowie die Elternzeit mit Beschäftigung wird weiterhin zum größten Teil von Frauen in Anspruch genommen.

Hier wird recht deutlich die sogenannte Gender Care Gap illustriert: Frauen übernehmen länger und 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)

2.6.2 Teilzeit

Im Jahr 2021 befanden sich 358 Beschäftigte in Teilzeit, davon 305 Frauen und 53 Männer. Der Frauenanteil betrug damit 85,2 %.

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

Auch 2021 bestimmten die Auswirkungen der Covid-Pandemie das Geschehen. Diese waren natürlich auch aus Gleichstellungssicht relevant. Die vor der Pandemie in Beratungsgesprächen nicht benannten Themen kamen weiterhin zur Sprache (häusliche Gewalt), nahmen jedoch im Jahresverlauf wieder ab und wurden 2022 gar nicht mehr zur Sprache gebracht.

Relevantes Thema blieb die schwer zu leistende Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie, die insbesondere Mütter vor ungeahnte Herausforderungen stellte. Viele berichteten dementsprechend von großer Überlastung, drohendem Burnout und der Notwenigkeit, 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.

Je mehr Menschen wieder in Präsenz zurückkehrten, umso mehr stieg die Zahl der Berichte über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wieder. (siehe Kapitel 5.1.)

Erste Studienergebnisse zeigten, dass insbesondere Pandemie-Expert*innen nicht in ausgewogenem Maße in den Beiträgen zu Wort kamen. Ein „alter Klassiker" lebte auf: Männer erklären die Welt. (siehe Kapitel 4.) Berechnungen zeigten ein erschütterndes Ergebnis: Durch die Pandemie wurden Fortschritte in der Gleichstellung um Jahrzehnte zurückgeworfen und die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen verschärft.[8] Von den 115 nationalen COVID-19-Task Forces in 87 Ländern, darunter 17 EU-Mitgliedstaaten, setzten sich 85,2% hauptsächlich aus Männern und 11,4% hauptsächlich aus Frauen zusammen, während in lediglich 3,5% der Gremien gleich viele Männer und Frauen vertreten waren. In Europa und darüber hinaus hat die Pandemie die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in fast allen Lebensbereichen verschärft und hart erkämpfte Fortschritte der vergangenen Jahre wieder zunichtegemacht.[9]

In diesem Umfeld mussten auch der hr und seine Mitarbeitenden agieren. Es bleibt die große Aufgabe und Herausforderung, den Blick bewusst und aktiv auf die für Männer und Frauen unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen zu lenken.

---

[8] Link: Gleichberechtigung: Pandemie verstärkt Ungleichheit zwischen Männern und Frauen | ZEIT ONLINE

[9] Link:COVID-19-Pandemie stellt Geschlechtergerechtigkeit vor große Herausforderungen (europa.eu)

Der Blick auf vermeintlich größere Herausforderungen anderer Länder darf nicht dazu führen die Herausforderungen im eigenen Unternehmen, den eigenen Bereichen und Teams als weniger relevant zu betrachten.

4. Frauen in den Medien

4.1. Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität

Vier Jahre nach der ersten umfassenden Studie zur audiovisuellen Diversität in Film und Fernsehen hat die MaLisa Stiftung erneut eine Untersuchung initiiert.[10] Unter anderem wurde der Frage nachgegangen, was sich in Sachen Geschlechtergerechtigkeit getan hat. Neben Geschlecht und Alter wurden für die aktuelle Untersuchung „Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität" auch die Dimensionen Migrationshintergrund/ethnische Zuschreibung, sexuelle Orientierung und Behinderung in 2020 ausgestrahlten TV- und Kinder-TV-Produktionen in den Blick genommen. Durchgeführt wurde die unabhängige Studie unter der Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock.

Die Ergebnisse für den Bereich Fernsehen wurden im Oktober 2021 vorgestellt. Sie zeigen, dass es in einigen Bereichen deutliche Fortschritte gibt, in anderen aber noch großer Handlungsbedarf besteht, um zu einer ausgewogenen Repräsentation der Bevölkerung zu kommen. So ist bspw. die Geschlechterverteilung weiterhin unausgewogen: Auf eine Frau kommen im deutschen Fernsehen nach wie vor rund zwei Männer. Insgesamt liegt die Geschlechterverteilung über alle TV-Vollprogramme und Genres hinweg bei 66 zu 34 Prozent.

Es gibt jedoch positive Entwicklungen, z.B. in den fiktionalen Produktionen. Hier ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen (53% männliche und 47% weibliche Protagonist*innen). Im Vergleich zu 2016 wird der Altersgap in den fiktionalen TV-Produktionen insgesamt kleiner. Vor allem in der Altersgruppe zwischen 50 und 59 ist ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. In den Informationsformaten erklären Männer nicht mehr allein die Welt. Moderation und journalistische Funktionen nähern sich der Parität an. Als „Erklärstimmen" sind Männer mit 72 Prozent jedoch nach wie vor deutlich in der Überzahl.

[10] Link: https://malisastiftung.org/fortschrittsstudie-audiovisuelle-diversitaet-ergebnisse-tv-deutschland/

Handlungsbedarf besteht jedoch noch in folgenden Feldern:

Männer kommen immer noch am häufigsten als Experten zu Wort - auch in Berufsfeldern, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Insgesamt sind 74 Prozent der Expert*innen in TV-Informationsformaten männlich. Das Geschlechterverhältnis liegt damit bei 1:3. Durch die hohen Fallzahlen der Expert*innen fällt diese Ungleichheit besonders ins Gewicht.

Es gibt eine große Ungleichheit in der Moderation von (Quiz-)Shows – Männer führen hier mit 87 Prozent fast allein durchs Programm. Auch in den Genres Comedy/Late Night/Satire und Tiersendungen sind Männer mit 77 Prozent deutlich überrepräsentiert.

Das Kinderfernsehen ist insgesamt noch immer unausgewogen. In aktuellen Produktionen des Jahres 2020 werden aber mehr weibliche Protagonist*innen und Figuren sichtbar. Bei den fiktionalen deutschen Produktionen des Jahres 2020 ist der Anteil weiblicher Protagonist*innen auf 44 Prozent gestiegen (plus 10 Prozent).

Weibliche Fantasie- und Tierfiguren sind nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: 82 Prozent der Tierfiguren sind männlich, bei pflanzlichen Figuren und Objekten sind es 95 und bei Robotern und Maschinen 77 Prozent.

Auch für die neu analysierten Dimensionen von Vielfalt zeigten die Studienergebnisse, dass diese Dimensionen ebenfalls nicht so vielfältig sichtbar waren, wie sie in der Bevölkerung verteilt sind. Dies betrifft die Dimensionen sexuelle Orientierung (2% statt 11%), Migrationshintergrund und Zuschreibungen der ethnischen Herkunft (11% statt 26% und 5% statt 10%) sowie Behinderung (0,4% statt 6%).

4.2. Studie „Darstellung geschlechterspezifischer Gewalt im deutschen TV“

In der 2021 veröffentlichten Studie[11] der MaLisa-Stiftung und der UFA GmbH untersuchten die Hochschule Wismar und die Universität Rostock Gewaltdarstellungen im deutschen Fernsehen. Untersucht wurden Das Erste, ZDF, RTL, RTL2, Vox, ProSieben, SAT1 und Kabel Eins über zwei Wochen in der Sendezeit zwischen 18 – 22 Uhr (insgesamt 450 Stunden) auf »Handlungen, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden führen/führen können, die sich gegen eine Person aufgrund ihres biologischen oder sozialen Geschlechts richten.« Senderspezifische Ergebnisse liegen nicht vor. Trotzdem liefert die Gesamtdarstellung über alle Sender wichtige Hinweise.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Gewalt in ca. einem Drittel aller Sendungen sichtbar wird. Die Darstellungen oder Erzählungen schwerer Gewalt richten sich häufig vor allem gegen Frauen und Kinder. Am häufigsten wird geschlechtsspezifische Gewalt in fiktionalen Formaten diagnostiziert. Und dort wiederum findet sie am häufigsten in Krimis und in Spielfilmen statt.

Die Studie kommt außerdem zu dem Ergebnis, dass über alle Formate hinweg nur selten die Perspektive von Betroffenen und Opfern aufgegriffen wird. Auch die strukturelle Dimension geschlechtsspezifischer Gewalt ist nur selten Thema. Und Vorabwarnungen über Inhalte, Informationen zu Möglichkeiten der Prävention sowie Hilfsangebote werden kaum angeboten.

Studienleiterin Prof. Dr. Christine Linke sieht deshalb Handlungsbedarf für das deutsche Fernsehen: »Besonders ernüchternd ist, dass Möglichkeiten der Prävention und Hilfsangebote kaum vermittelt werden. Die Studie zeigt klar: Es besteht Handlungsbedarf. Über geschlechtsspezifische Gewalt im deutschen Fernsehen müssen wir diskutieren.«

Weitere Informationen dazu finden sich in der Pressemitteilung „Wenn wir Gewalt gegen Frauen verzerrt darstellen, sind wir Teil des Problems“ im Anhang des Berichts.

[11] Link zur Studie: https://malisastiftung.org/studie_geschlechtsspezifische-gewalt-im-deutschen-fernsehen/

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, über Teams etc. stattfinden. Auch 2021 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 weiter zu melden und das dafür vorgesehene Verfahren im hr einzuleiten. Dies ergibt sich aus der Pflicht des Arbeitgebers[12], ein sicheres, von Belästigung freies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Nachdem im Jahr 2020 das Thema „Häusliche Gewalt" Raum einnahm, ebbte dies in den Beratungsgesprächen wieder ab und die bekannten Themen der Vorjahre überwogen wieder. Diese Themen waren bspw. 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. Auch die Arbeit im Homeoffice bzw. im virtuellen Raum und der damit einhergehenden geringeren Sichtbarkeit stellte gerade für Frauen eine Hürde und damit Anlass für Beratungsgespräche dar.

Nur ein kurzer Rückgang konnte beim Thema „Sexuelle Belästigung" beobachtet werden. Nachdem es 2020 keine Berichte zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gab, lagen bereits im 1. Halbjahr 2021 wieder mehrere Berichte vor. In den Fällen, wo sich die betroffenen Personen dazu entschlossen, ein offizielles Verfahren einzuleiten, wurde dieser Weg beschritten. Dieser sieht u.a. die Einbeziehung des Justiziariats, des Personalmanagements und des Personalrats vor. Der Verfahrensweg ist im Intranet kommuniziert. Im Beratungsgespräch wird darüber eingehend aufgeklärt.

[12]Gemäß § 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 (HGlG) hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde. (Abs.2)

Der hr hat 2021 insgesamt 46 Planstellen und Zeitverträge ausgeschrieben, in 2 Verfahren konnte aus verschiedensten Gründen nicht besetzt werden, sodass es zu insgesamt 44 Besetzungsverfahren kam, in denen teils mehrere Stellen besetzt wurden und somit insgesamt 57 Menschen (Planstellen und Zeitverträge) 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-Programme

Der hr unterhält zwei Mentoring-Programme, ein Internes sowie ein Externes. Das interne Mentoring-Programm für Frauen im hr hat seit 2015 zum Ziel, mehr Frauen zu einer Bewerbung auf Führungspositionen zu ermuntern, sowie Potentialträgerinnen zu erkennen und gezielt zu fördern. Langfristziel ist also die Potentialförderung und somit die Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans. Dabei werden interessierte Frauen mit hr-Führungskräften in Tandems gematcht und für 12 Monate auf einer gegenseitigen Lernreise begleitet. Dazu dienen verschiedene Rahmenpunkte (Kick-Off, jahrgangsübergreifender Austausch, Zwischenbilanz, Bewerbungssimulation, Abschlussveranstaltung etc.).

Auch 2021 konnte wieder ein Jahrgang mit 10 Tandems auf den Weg geschickt werden. Kick-Off und Zwischenbilanz mussten virtuell durchgeführt werden und erst der Abschluss konnte in Präsenz stattfinden. 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 wieder erweitert werden.

Beim externen Regionalen Frankfurter Mentoring handelt es sich um ein Programm, bei dem Mentee und Mentor*in aus unterschiedlichen Unternehmen stammen. Die Firma CrossConsult ist seit über 15 Jahren für Mentoring-Programme in ganz Deutschland verantwortlich und organisiert das Mentoring-Programm für den Raum Frankfurt bereits über 12. Jahre. Jedes Jahr beteiligen sich zwischen 20 und 30 Tandems aus ca. 10 Unternehmen[13] an dieser speziellen Form der unternehmens-übergreifenden Führungskräfteentwicklung. Ziele sind u.a. hr-Führungsfrauen ein attraktives Angebot zur individuellen Weiterentwicklung bieten, einen Einblick in andere Unternehmens- und Führungskulturen zu ermöglichen, das eigene Netzwerk in andere Frankfurter Unternehmen hinein zu erweitern und die Öffnung und Vernetzung des hr insgesamt in die Region. Der hr beteiligt sich mit je zwei Plätzen für Mentees und zwei Plätzen für Mentor*innen.

5.4. Veranstaltungen

Auch 2021 konnten keine Veranstaltungen in Präsenz durchgeführt werden. Unter diesen Umständen hat sich der hr anlässlich des Internationalen Frauentags am EBU-weiten Tag „Women in Music" beteiligt. Zahlreiche Programmpunkte fanden Platz, so hatte hr1 eine rein weibliche "Lounge in Concert", hr2 hatte sowohl im Wortanteil als auch in der Musik einen deutlichen Schwerpunkt, bei youFM waren sogar ausschließlich weibliche Stimmen on air und hr3 brachte am Vortag den Sonntagstalk mit Bärbel Schäfer mit der Soziologin Jutta Allmendinger im Gespräch. Außerdem wurde für die Unternehmensdarstellung eine Bildergalerie von und mit

[13] U.a. waren an der 12. Runde folgende Unternehmen beteiligt: Bank of New York Mellon, Deutsche Börse AG, Ferrero Deutschland GmbH, Nestlé, Mainova AG, Skandinaviska Enskilda Banken AB, Messe Frankfurt, Universitätsklinikum Frankfurt a.M.

hr-Kolleginnen unter der Überschrift „Internationaler Frauentag: 10 Frauen, 10 Fragen“ erstellt.[14]

Der Girls und Boys Day wurde komplett neu und digital konzeptioniert. Dadurch konnten die Plätze für die Jungen erhöht und mit dem Platzangebot für die Mädchen angeglichen werden. Jeweils 90 Mädchen und Jungen konnten so in verschiedenen Sessions über MS Teams Einblicke in den hr bekommen. Die digitale Premiere mit 180 Teilnehmenden stellte damit einen Rekord beim Girls' und Boys' Day dar, so viele waren bei keiner anderen ARD-Anstalt. Zum Programm gehörten eine virtuelle Führung, Workshops, Gespräche, hr-Clips und eine Begrüßung vom "Boss-Boss", wie eine Teilnehmerin im Nachgang den Intendanten bezeichnete.

Auch das traditionsreiche Medienfrauentreffen musste digital stattfinden. Gastgebendes Medienhaus war diesmal der SWR in Mainz. Die Kolleg*innen stellten ein hochkarätiges, abwechslungsreiches Programm unter dem Motto „Radikal digital“ auf die Beine und über 20 hr-Kolleginnen waren dabei. Neben vielfältigen Workshops gab es Impulsvorträge von der Soziologin Jutta Allmendinger, Prof. Elisabeth Prommer und Carla Hustedt, Direktorin "Centre for Digital Society" bei der Stiftung Mercator sowie Podiumsdiskussionen u.a. mit Wissenschaftsjournalistin Mai Thi Ngyuen-Kim und Tijen Onaran, Gründerin „Global Digital Women“

Die Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF und Deutscher Welle fanden nach kurzer Unterbrechung als virtuelle Teams-Schalten statt. Themen waren u.a. Auslobung eines Positivpreises, die Themis Vertrauensstelle, die Studien zur Audiovisuellen Diversität, die Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus“, die Zusammenarbeit mit dem ARD Circle Diversität und die „Freiwillig 50:50“-Challenge im Programm.

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

[14]Link Internationaler Frauentag 2021: "10 Frauen, 10 Fragen" - Bildergalerie: | hr.de | Backstage und Meldungen

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 auch 2021 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 2021 nur knapp 80 Betreuungen erbracht werden. Im Herbst wurden nur 13 Betreuungen erbracht und die Weihnachtsferienbetreuung wurden zum zweiten Mal in Folge ganz abgesagt.

Durch die zwischenzeitlich möglich gewordene Impfung konnten aber die ehrenamtlichen Senior*innen wieder eingesetzt werden.

6. Management Summary

1. **Zahlen**: Der Anteil der Arbeitnehmerinnen beträgt 44,42 %; damit hat der hr weiterhin den geringsten Gesamtanteil an weiblichen Arbeitnehmerinnen in der ARD. In den obersten drei Hierarchieebenen waren 2021 insgesamt 76 Personen, der Frauenanteil betrug dort 35,53%. Dies entspricht ebenfalls dem geringsten Anteil im ARD-Ranking. Die 57 Besetzungen von Positionen verteilten sich auf 29 Männer und 28 Frauen. (Frauenanteil 49 %). Einstellungswerte über 50% könnten hier zur Lösung beitragen.

2. Vermeintlich individuelle Entscheidungen, z.B. für ein langes Arbeiten in **Teilzeit**, führen zu geringeren Aufstiegschancen, geringerem Einkommen und geringeren Renten. Die Entscheidung dafür wird mehrheitlich von Frauen getroffen, wodurch sich deren Arbeits- und Lebensrealitäten als Gruppe verändern. Dieser Befund, der auch für den hr zutrifft, stellt eine Aufforderung an die Führungskräfte dar, mehr Chancengleichheit durchzusetzen.

3. Die **Pandemie** hat, auch in Deutschland, die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in fast allen Lebensbereichen verschärft und hart erkämpfte Fortschritte der vergangenen Jahre wieder zunichtegemacht. Der Blick auf vermeintlich größere Herausforderungen anderer Länder darf nicht dazu führen die Herausforderungen im eigenen Unternehmen, den eigenen Bereichen und Teams als weniger relevant zu betrachten.

4. **Wie jedes Jahr gilt**: Hinter bereits Erreichtes darf nicht zurückgefallen werden, die vorhandenen Instrumente zur Gleichstellung müssen konsequent genutzt werden: Das Beachten der Zielvorgaben des Frauenförderplans, das transparente Ausschreiben von Stellen, das aktive Empfehlen der zwei Mentoring-Programme. Daneben müssen aber auch neue Instrumente treten: z.B. umfassende Trainings von Führungskräften und Redaktionen zur Bewusstmachung unbewusster Vorurteile und zur regelmäßigen Selbstüberprüfung von Genderkompetenz.

5. Diese Kombi macht es: Zeit und Wille zur Veränderung gehören genauso dazu, wie feste, institutionalisierte Strukturen zur Gleichstellung. Denn Gleichstellung ist ein komplexer Kulturprozess, der nur gemeinsam mit vielen Akteur*innen erfolgreich angegangen werden kann. Jedes Unternehmen ist dabei gefragt, denn die Gleichstellung zählt weiterhin zu einer der größten

gesellschaftlichen Herausforderungen. Gleichzeitig ist sie ein wunderbares Übungsfeld für das übergeordnete Thema **Diversity**, in dem die Gleichstellung wiederum einen Teilaspekt bildet. Das Thema Diversity bzw. Vielfalt gewinnt immer mehr an Bedeutung und entwickelt sich zu einem zentralen Zukunftsfaktor für den Hessischen Rundfunk. Ein starkes Engagement in der Gleichstellung ist hilfreich und kann außerdem Übertragungsleistungen auf den Themenkomplex Diversity bringen.