

21

**GLEICHSTELLUNGS
BERICHT 2021**

Inhaltsverzeichnis

WDR GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2021

VORWORT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG 4

1.	DER STAND DER GLEICHSTELLUNG IM WDR 2021 – ZUSAMMENFASSUNG	5
	1.1. Positive Entwicklungen	5
	1.2. Handlungsfelder	5
2.	DATEN ZUR VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM WDR	6
	2.1. Gesamtzahl Beschäftigte	6
	2.2. Entwicklung in den Direktionen	6
	2.3. Verteilung im Vergütungsgefüge	7
	2.4. Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern	7
	2.5. Verteilung in Führungspositionen	8
	2.6. Der »Frauenmachtanteil«	8
	2.7. Neuordnung der Programmdirektionen	9
	2.8. Auslandsentsendungen	9
	2.9. Studios in NRW	10
	2.10. Freie Mitarbeiter:innen	10
	2.11. Altersstruktur der Beschäftigten	11
3.	GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF VERSCHIEDENEN GEBIETEN	12
	3.1. Aus- und Fortbildung	12
	3.2. Führungskräfteentwicklung	13
	3.3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	15

3.4. Mit Frauen in Führung	18
3.5. Equal Pay im WDR	18
3.6. Das zweite Corona-Jahr im WDR – Auswirkungen auf die Beschäftigten	19
4. BERICHT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG	21
4.1. Aktivitäten, Kontakte, Beratung	21
4.2. WDR-interne Veranstaltungen und Schwerpunkte	21
4.3. Beteiligung bei Stellenbesetzungen	23
4.4. Vernetzungsthemen	24
4.5. WDR3: Komponistinnen im Fokus	26
4.6. WDR COSMO - der »fem:power-Channel«	26
4.7. Mehr Moderatorinnen als Moderatoren bei der Sportschau am Samstag	27
4.8. Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?	27
4.9. »Sichtbarkeit und Vielfalt. Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität«	28
4.10. »Geschlechtsspezifische Gewalt im deutschen TV«	29
4.11. Gendergerechte Sprache	29
4.12. Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung	30
5. GLEICHSTELLUNG IM WDR – DIE GRUNDLAGEN	32
5.1. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW	32
5.2. Der Gleichstellungsplan – der Rahmen für die Gleichstellung im WDR	32
5.3. Die Beauftragte für Gleichstellung	33
5.4. Der Jahresbericht	33
6. STATISTISCHER ANHANG	34

AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN LIEGT DIESER FASSUNG KEIN STATISTISCHER ANHANG BEI.

Vorwort der Beauftragten für Gleichstellung

Der WDR hat in den letzten Jahrzehnten bei der Gleichstellung der Geschlechter viel erreicht. Gleichzeitig bleibt noch viel zu tun.

Der WDR ist Abbild unserer Gesellschaft. Gerade die Entwicklung der letzten beiden Jahre hat uns gezeigt, wie schnell gesellschaftliche Krisen, wie z.B. eine Pandemie, Menschen auf teils überwunden geglaubte tradierte Rollenbilder zurückwerfen kann. Sei es das Ehegattensplittung, der Gender Pay Gap, die mangelnde Versorgung mit außerhäuslicher Kinderbetreuung, die digitale Ausstattung der Schulen, die Teilzeitorientierung uvm. Alles hängt zusammen und ist tief in unsere gesellschaftlichen Strukturen, in unsere Arbeitskulturen und in unsere persönlichen Erwartungen an uns selbst und an andere eingeschrieben. Was die Gleichstellung der Geschlechter betrifft, sind die errungenen Fortschritte fragil.

Dieser WDR Gleichstellungsbericht 2021 dokumentiert Fortschritte und Handlungsfelder im WDR. Gleichstellung ist ein WDR - Ziel. Das Engagement vieler Menschen, egal welchen Geschlechts, trägt dazu bei, dass der WDR sich weiterentwickelt. Teilweise ist Veränderung sichtbar, z.B. bei den Auslandskorrespondent:innen. Teilweise verändert sich wenig, z.B. ist der Frauenanteil bei Ingenieur:innen- und Technikberufen in den letzten zehn Jahren kaum gestiegen.

Aus meiner Sicht als Beauftragte für Gleichstellung geht es in den nächsten Jahren um folgendes:

Sichtbarkeit von Menschen mit Care-Verpflichtungen: Wir wollen nicht nur diejenigen Menschen (be-)fördern, die zufällig jemanden an der Seite haben, der oder die ihnen den Rücken freihält, so dass sie allzeit verfügbar und sichtbar sind. Das gilt es bei Personalentscheidungen zu beachten.

Eltern im WDR: Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt nur langsam. Ein spezifisches Informations- und Fortbildungsangebot zum Themenfeld Care-

Arbeit für Männer, insbesondere für Väter, sollte die Reflexion der Geschlechterrollen in Partnerschafts- und Familienzusammenhängen ermöglichen und auch hier Veränderung unterstützen.

Parität in Führungspositionen: Der Frauenanteil im außertariflichen Bereich liegt im WDR nach wie vor insgesamt unter 30 Prozent. Hier sind die Mitglieder der Geschäftsleitung in direkter Verantwortung für die ihnen unmittelbar zugeordneten Positionen. Und auch in den Führungspositionen in der VG I ist in den meisten Direktionen Parität noch nicht erreicht.

Führungskräftenachwuchs: Erst wenn gleich viele Frauen wie Männer in der Führungsreserve sind, haben sie auch gleiche Chancen, bei einer Führungsposition berücksichtigt zu werden.

Führungskräftebildungen: Nach wie vor werden im WDR für Führungskräftebildungen mehr Männer als Frauen nominiert. Das gilt vor allem für die Einstiegs-ebene.

Gender Pay Gap: Auch wenn der Gender Pay Gap im tarifgebundenen WDR deutlich unterhalb des deutschen Gender Pay Gaps liegt, ist er doch vorhanden. Geschlechtsspezifische Berufswahl ist dafür der wesentliche Grund. Gezielte Maßnahmen sind notwendig, vor allem um Frauen den Zugang zu höher dotierten bisherigen »Männerberufen« zu öffnen.

Neue Mitarbeiter:innen: Viele Beschäftigte gehen in den kommenden Jahren in Ruhestand. Darin steckt eine Chance, insbesondere für die Direktion Produktion und Technik. Es bedarf zielgerichteter Maßnahmen und erhöhter Anstrengungen, um Frauen zu finden und an den WDR zu binden.

Interne Bewerbungen: Auf immer weniger interne Ausschreibungen bewerben sich überhaupt Frauen. Der Pool an potenziellen Bewerberinnen scheint intern immer kleiner zu werden. Es gilt erst einmal ein Bewerberinnenfeld zu schaffen, also Frauen von außen in den WDR zu holen, oder sie intern entsprechend zu entwickeln.

Ausbildung: Vor allem in den Ausbildungsberufen nach Bundesbildungsgesetz bleibt die Aufteilung der Auszubildenden in tradierten Rollenmustern verhaftet. Hier sind gezielte Maßnahmen notwendig, um mehr Frauen in bislang männer- und mehr Männer in bislang frauendominierte Ausbildungsgänge zu bringen.

Britta Frielingsdorf
Beauftragte für Gleichstellung im WDR
Köln, 02.08.2022

1. Der Stand der Gleichstellung im WDR 2021 – Zusammenfassung

Im WDR sind 2021 annähernd gleich viele Frauen und Männer beschäftigt. Die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr sind insgesamt gering.

Mit Blick auf die Struktur der Beschäftigung von Frauen und Männern bietet der WDR in vielen Aspekten ein Abbild der Gesellschaft: In traditionell als »Frauenberuf« geltenden Berufen sind auch im WDR mehr Frauen als Männer beschäftigt, und umgekehrt. Auch im WDR arbeiten in den höheren Vergütungsbereichen mehr Männer als Frauen, und umgekehrt. In Führungspositionen sind (bis zur dritten Ebene) nach wie vor mehr Männer als Frauen beschäftigt. Deutlich mehr Frauen nehmen im WDR Elternzeit, und sie tun das meist auch deutlich länger. Und deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten im WDR Teilzeit, auch wenn hier der Männeranteil langsam steigt.

1.1. Positive Entwicklungen

In den letzten Jahren hat es im WDR zahlreiche positive Entwicklungen gegeben:

- \ Die Geschäftsleitung des WDR ist seit Jahren paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Und 43,5 Prozent aller Führungspositionen haben 2021 Frauen inne.
- \ In vier der fünf Direktionsbereichen beschäftigt der WDR seit vielen Jahren mehr Frauen als Männer. Einzig in der (personalstarken) Direktion Produktion und Technik liegt der Frauenanteil unter einem Drittel (32,4 Prozent) und ist in den letzten 10 Jahren kaum gestiegen (2010: 31,0 Prozent).
- \ 2021 sind erstmals in der Direktion Information, Fiktion und Unterhaltung mehr als die Hälfte der hohen Positionen (AT und VG I) mit Frauen besetzt (50,9 Prozent).
- \ In der für die inhaltliche Programmgestaltung prägenden Berufsgruppe der Redakteur:innen arbeiten seit 2015 mehr Frauen als Männer.
- \ In der journalistischen Ausbildung (Volontariat) werden auch 2021 mehr Frauen als Männer ausgebildet.
- \ Der WDR schickt seit mehreren Jahren mehr Frauen als Männer als Auslandskorrespondent:innen und Studioleiter:innen ins Ausland.

1.2. Handlungsfelder

Um seine Gleichstellungsziele zu erreichen, hat der WDR auch 2021 weiterhin deutliche Handlungsfelder.

- \ Parität in der Führung hat der WDR mit 43,5 Prozent Frauen in Führung noch nicht erreicht.
- \ Gerade bei den höchstdotierten Positionen ist der Frauenanteil 2021 gering und im Vergleich zum Vorjahr gesunken: Nur 27,3 Prozent aller außer-tariflichen Vergütungen entfallen 2021 auf Frauen.
- \ An Führungskräftebildungen nehmen 2021 wie in den Vorjahren mehr Männer als Frauen teil.
- \ Der Gender Pay Gap im WDR liegt 2021 bei 8,5 Prozent und damit deutlich niedriger als der für Deutschland berechnete Gender Pay Gap von 18 Prozent. Die Ermittlung derjenigen Einflussfaktoren, die im nach Tarif zahlenden WDR zur weiteren Verringerung des Gender Pay Gap beitragen können, ist noch nicht abgeschlossen.
- \ In denjenigen Ausbildungsberufen, die traditionell als »Männerberuf« gelten, machen auch 2021 im WDR deutlich weniger Frauen als Männer eine Ausbildung. Das gilt genauso umgekehrt.
- \ Insbesondere im Ausbildungsgang für Mediengestalter:innen Bild und Ton (Audio- und Videotechnik) ist der Frauenanteil weiter gesunken. Hier ist in 2021, anders als noch vor zehn Jahren, nur ein gutes Drittel der Auszubildenden Frauen.
- \ Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt im WDR nur sehr langsam. Und weiterhin nimmt die überwiegende Mehrzahl davon nur wenige Monate Elternzeit.
- \ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben sich auf 50 Stellenausschreibungen in 2021 intern überhaupt keine Frauen beworben. Der Anteil dieser Verfahren steigt. Der Pool an potenziellen Bewerberinnen wird offenbar kleiner.

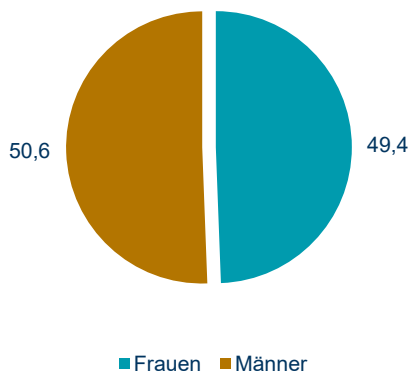
2. Daten zur Verteilung von Frauen und Männern im WDR

2.1. Gesamtzahl Beschäftigte

Der Jahresbericht wird auf Basis der verfügbaren und von der Personalabteilung bereitgestellten Personal- und Sonderauswertungen erstellt. Ende 2021 sind demnach – ohne Auszubildende, Volontierende und Trainees – insgesamt 4.208 Personen im WDR im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt, davon 2.078 Frauen und 2.128 Männer. Hinzu kommt eine diverse Person und eine Person, die keine Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit gemacht hat.

Im Folgenden werden die 4.206 Personen betrachtet, die als Frauen und Männer in der Personalstatistik geführt werden. 2.078 Frauen entsprechen einem Anteil von 49,4 Prozent – das ist der höchste Frauenanteil in der Geschichte des WDR überhaupt, und eine leichte Veränderung im Vergleich zum Vorjahr (49,2 Prozent).

BESCHÄFTIGTE IM WDR 2021



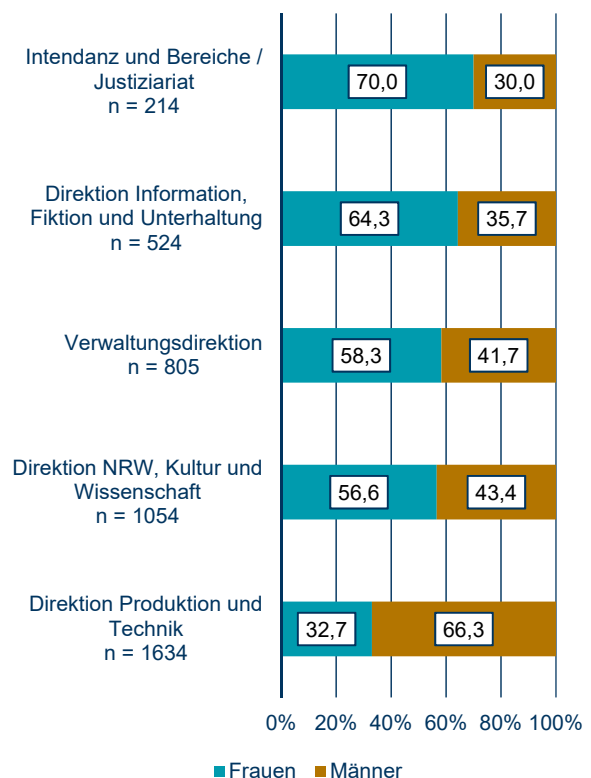
Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, n = 4206

Vor 20 Jahren (2002) waren 44,0 Prozent der im WDR Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil im WDR ist in zwei Jahrzehnten um 5,4 Prozentpunkte gestiegen. (s. Anhang, ABB 1. Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung in den letzten 40 Jahren findet sich im WDR Gleichstellungsbericht 2020.)

2.2. Entwicklung in den Direktionen

In vier der fünf Direktionsbereiche des WDR sind 2021 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Frauen (56,6 Prozent und mehr). In der Direktion Produktion und Technik liegt der Frauenanteil mit 32,7 Prozent weiterhin deutlich niedriger. In den letzten zehn Jahren gab es in den Direktionen eher wenig Veränderung. (s. Anhang, ABB 2a und 2b. Der dort ausgewiesene Rückgang des Frauenanteils in der Verwaltungsdirektion im Laufe der letzten zehn Jahre ist auf die Wiedereingliederung der heutigen HA Gebäude-wirtschaft zurückzuführen)

VERTEILUNG IN DEN DIREKTIONEN 2021

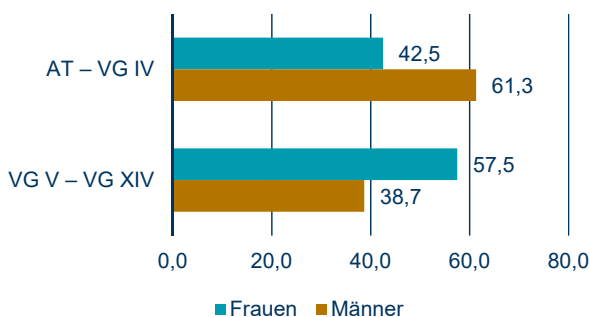


Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021

2.3. Verteilung im Vergütungsgefüge

In den Vergütungsgruppen lassen sich deutliche Unterschiede erkennen: 61,3 Prozent aller Männer und 42,5 Prozent aller Frauen im WDR sind 2021 in den höheren Vergütungsgruppen beschäftigt (AT bis VG IV). Umgekehrt finden sich 57,5 Prozent aller Frauen und 38,7 Prozent aller Männer in den Vergütungsgruppen ab VG V abwärts (die Klangkörper sind in dieser Berechnung nicht mit betrachtet). (s. Anhang, ABB 3 – 6)

VERTEILUNG IN VERGÜTUNGSGRUPPEN



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, n = 4005

Fast ein Drittel aller im WDR beschäftigten Männer arbeitet in der VG IV (30,3 Prozent), die zu den höheren zählt, gefolgt von der noch höheren VG II (18,7 Prozent) und der niedrigeren VG VI (11,5 Prozent).

Die Beschäftigungsstruktur bei den Frauen im WDR sieht anders aus: Am häufigsten sind Frauen im WDR nach wie vor in der (niedrigeren) VG VII tätig. 21,2 Prozent aller im WDR beschäftigten Frauen arbeiten in dieser Vergütungsgruppe. An zweiter Stelle in diesem Ranking folgen dann mehr oder weniger gleichauf die VG IV (18,0 Prozent) und der VG II (17,7 Prozent), die beide zu den höheren Vergütungsgruppen zählen.

AT und VG I. Bei den AT Positionen ist der Frauenanteil auf 27,3 Prozent gesunken (- 2,1 Prozentpunkte). Der Frauenanteil in der VG I hingegen konnte auf 41,4 Prozent gesteigert werden (+ 2,2 Prozentpunkte). Zusammengefasst ist der Frauenanteil in AT + VG I 2021 damit wie im Vorjahr leicht gestiegen (38,8 Prozent, + 1,4 Prozentpunkte).

In den **VG II – IV**, die ebenfalls zu den höheren Vergütungsgruppen zählen, hat sich der Frauenanteil WDR-weit ebenfalls weiter erhöht (41,0 Prozent in 2021, + 0,4 Prozentpunkte).

Insgesamt steigt der Frauenanteil in den höheren Vergütungsgruppen AT – VG IV im WDR nur langsam. Vor zehn Jahren (2011) lag er bei 36,5 Prozent, 2021 ist er im Vergleich dazu um 4,1 Prozentpunkte auf 40,6 Prozent gestiegen. (s. Anhang, ABB 7)

2.4. Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern

Die Frauen- und Männeranteile in den meisten Berufsgruppen sind über die letzten Jahre weitgehend stabil. Das zeigt ein Vergleich der Daten von 2021 und 2011.

Den höchsten Frauenanteil und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Männern zählt der WDR mit 95,6 Prozent im Bereich der Assistenz. 2021 nehmen 367 Frauen und nur 17 Männer im WDR Sekretariatsaufgaben wahr (2011: 96,5 Prozent Frauen). Auch im Bereich Dokumentation/Archive sind 2021 mehr als zwei von drei Beschäftigten Frauen (70,6 Prozent, im Vergleich zu 69,7 Prozent in 2021). Die Postproduktion (früher: Nachbearbeitung) beschäftigt zu 57,7 Prozent Cutterinnen (2011 69,9 Prozent). Ebenso arbeiten in Maske, Kostüm-, Bühnenbild sowie Requisite mehrheitlich Frauen. Hoch ist auch der Frauenanteil in Sachbearbeitungs- und Referent:innentätigkeiten (67,3 Prozent, in 2011 waren es 66,6 Prozent) – wobei hier allerdings jeweils nur in den VG I - III jeweils mehr Männer als Frauen und ab der VG IV mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Der höchste Männeranteil im WDR findet sich auch 2021 weiterhin im Bereich Beleuchtung und in der Fahrbereitschaft: Hier sind nach wie vor gar keine Frauen beschäftigt. Hohe Männeranteile und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Frauen finden sich außerdem bei Kameraleuten (78,9 Prozent Männer, 2011 86,3 Prozent), bei Organisations- und IT-Berufen (73,5 Prozent Männer, 2011 75,0 Prozent), bei Ingenieurs- und Technikberufen (80,0 Prozent Männer, 2011 80,4 Prozent) und im Handwerksbereich (89,2 Prozent Männer, 2011 86,3 Prozent).

In der Berufsgruppe der Redakteur:innen haben die Frauen 2014 Parität erreicht (2014: 50 Prozent Frauen). 2021 sind im WDR 53,0 Prozent der Redakteur:innen Frauen. Auch in dieser Berufsgruppe sind in der höchsten der Vergütungsgruppen (VG I) nach wie vor mehr Männer als Frauen beschäftigt. (s. Anhang, ABB 23 – 28)

2.5. Verteilung in Führungspositionen

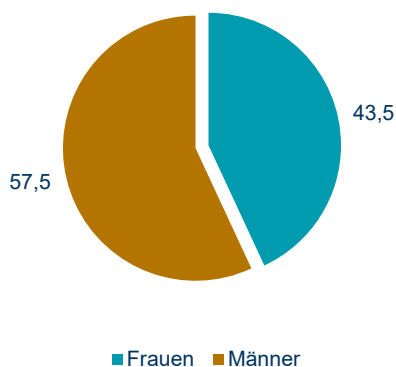
Der Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen mit Personalverantwortung aller öffentlich-rechtlichen Sender der ARD in AT und VG I wird seit 2013 im Internet bei »ARD intern« unter der Rubrik ARD-Personalkennzahlen unter dem Titel »**%-Anteil Männer/ Frauen in Führungspositionen**« veröffentlicht.

Der Anteil der Frauen an Führungspositionen auf den oberen drei Führungsebenen (Intendant:innen und Direktor:innen, sowie Hauptabteilungsleiter:innen und Abteilungsleiter:innen) liegt in den Sendeanstalten der ARD im Jahr 2021 zwischen 48,8 Prozent (RBB) und 35,5 Prozent (HR). Der WDR liegt mit 43,5 Prozent hinter dem RBB und dem NDR (44,8 Prozent) in der ARD auf dem dritten Rang.

Im WDR ist der Anteil im Vergleich zu 2020 um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Zum Vergleich: 2013, als die Daten für alle öffentlich-rechtlichen Sender der ARD erstmals veröffentlicht wurden, lag der Frauenanteil bei Führungskräften im WDR bei 33 Prozent.

Außerhalb der neun Landesrundfunkanstalten liegt 2021 arte (44,8 Prozent) etwas höher und das ZDF (41,6 Prozent) etwas niedriger als der WDR. Deutsche Welle und Deutschlandradio schaffen 2021 die 40-Prozentmarke nicht.

FÜHRUNGSPPOSITIONEN IM WDR 2021



Angaben in Prozent, Quelle: ARD-Personalkennzahlen 2021

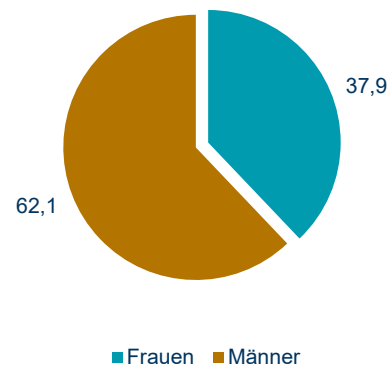
Im Gleichstellungsplan des WDR ist vorgesehen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen bis 2022 nicht unter 42 Prozent fallen darf. Ursprünglich lag die Zahl bei Inkrafttreten des Gleichstellungsplans 2017 bei 35 Prozent. Dieses Ziel sollte in 2020 überprüft und ggf. angepasst werden. Die Geschäftsleitung hat 2020 42% als neue Zielgröße festgelegt.

2.6. Der »Frauenmachtanteil«

Beim »Frauenmachtanteil« handelt sich um einen nach Hierarchieebenen gewichteten Frauenanteil: Um den Machtverhältnissen Rechnung zu tragen, werden die Hierarchieebenen unterschiedlich gewichtet (bei Betrachtung von vier hierarchischen Ebenen wird die höchste Ebene mit dem Faktor vier, die zweithöchste mit dem Faktor 3, die dritthöchste mit 2 und die niedrigste mit 1 multipliziert.) ProQuote Medien hat diese Betrachtung 2018 erstmals eingeführt. (ProQuote_Medien_Monitoring_online)

Der »Frauenmachtanteil« liegt im WDR 2021 mit 37,9 Prozent erwartungsgemäß niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen der 1. – 3. Ebene (43,5 Prozent). Das liegt im Wesentlichen an dem geringen Frauenanteil auf der 2. Ebene der Hierarchie (unterhalb der Geschäftsleitung). Im Vergleich zu 2020 hat sich der Machtanteil von 38,5 auf 37,9 Prozent leicht verringert (s. Anhang, ABB 8).

MACHTANTEILE IM WDR 2021



Angaben in Prozent, eigene Berechnung laut Organisationsplan vom Januar 2022

In den beiden Programmdirektionen liegt der »Frauenmachtanteil« 2021 bei 39,8 Prozent. Vor der Neuordnung der Programmdirektionen Mitte 2019 hatte er bei 47,1 Prozent gelegen.

ProQuote Medien hat für 2021 eine Folgestudie zur ersten Erhebung 2018 für die journalistischen Führungspositionen vorgelegt. Die Ergebnisse für den WDR sind ähnlich (siehe dazu Kapitel 4.7)

2.7. Neuordnung der Programmdirektionen

Zum 1. Juli 2019 wurde aus der bisherigen Hörfunkdirektion die Programmdirektion »NRW, Wissen und Kultur« (NWK) und aus der Fernsehdirektion die Programmdirektion »Information, Fiktion und Unterhaltung« (IFU). Der zweite Teil dieser Umorganisation wurde zum 01.01.2020 umgesetzt. Fachredaktionen wurden crossmedial zusammengeführt und bedienen alle Ausspielwege. Auch nach der Neuordnung arbeiten in beiden Programmdirektionen insgesamt mehr Frauen als Männer. 59,3 Prozent der Beschäftigten in den beiden Programmdirektionen sind 2021 Frauen. (s. Anhang, ABB 2)

Die Programmdirektion NWK ist mit 1.028 Beschäftigten die größere Direktion. In den Programmbereichen »Breitenprogramme«, »WDR 3/WDR 5«, »Wirtschaft, Wissenschaft und Verbraucher«, »Kultur und Gesellschaft«, »Landesprogramme« und den Hauptabteilungen »Programmmanagement NWK« sowie »Orchester & Chor« arbeiten insgesamt mehr Frauen (56,6 Prozent) als Männer.

Noch höher liegt der Frauenanteil in der Programmdirektion IFU. Von den insgesamt 558 Beschäftigten in den Programmbereichen »Politik und Zeitgeschehen«, »Aktuelles«, »Internet«, »Fiktion« und »Unterhaltung, Familie und Kinder« sowie in der Hauptabteilung »Programmmanagement IFU« sind knapp zwei Drittel Frauen (64,3 Prozent).

In den höheren Vergütungsgruppen (AT bis VG IV), in denen die journalistische Berufslaufbahn im WDR abgebildet ist, sind 2021 in den Programmdirektionen 51,9 Prozent der Beschäftigten Frauen. In der Direktion IFU sind es 53,0 Prozent und in der Direktion NWK mit 51,1 Prozent etwas weniger. (s. Anhang, ABB 9)

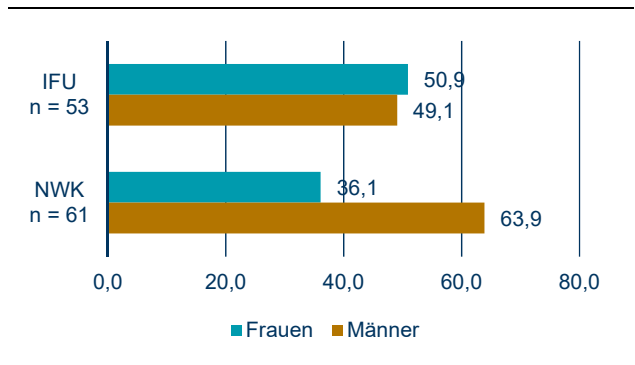
Der WDR beschäftigt 2021 insgesamt 827 Redakteur:innen (inkl. artverwandter Tätigkeitsbezeichnungen) in den Vergütungsgruppen I, II und IV. 53,0 Prozent der Redakteur:innen im WDR sind Frauen. (s. Anhang, ABB 25)

2021 erreicht die Direktion IFU in den höchsten Vergütungsbereichen Parität: Werden der außertarifliche Bereich und die höchsten Vergütungsgruppe VG I zusammen betrachtet, liegt 2021 der Frauenanteil bei 50,9 Prozent (2020: 47,6 Prozent). Allerdings sind nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen im außertariflichen Bereich beschäftigt. Und mehr Frauen als Männer in der VG I.

In der Direktion NWK ist der Frauenanteil hingegen noch weiter gesunken und liegt 2021 bei nur 36,1

Prozent (2020: 36,8 Prozent). Sowohl außertariflich als auch in der VG I sind deutlich mehr Männer beschäftigt.

PROGRAMMDIREKTIONEN: VERTEILUNG IN DEN HÖCHSTEN VERGÜTUNGSBEREICHEN (AT + VG I)



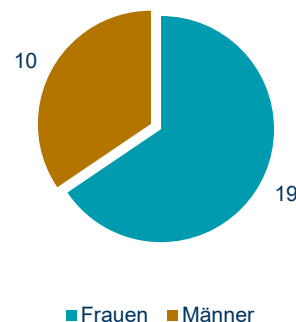
Angaben in Prozent, Stand 31.12.2021

Dieser Rückgang in der Direktion NWK und der Anstieg in der Direktion IFU ist auch auf die Neuordnung der Programmdirektionen zurückzuführen. 2021 sind die Auslandsstudioleiter:innen und –korrespondent:innen Hörfunk aus der Direktion NWK in den PB Politik & Zeitgeschehen in der Direktion IFU gewechselt.

2.8. Auslandsentsendungen

Ein wichtiges Indiz für die öffentliche Sichtbarkeit von Frauen im Rundfunk sind Entsendungen ins Ausland. Eine Studioleitung im Ausland gilt im öffentlich-rechtlichen Rundfunk als gute Voraussetzung für die spätere Übernahme einer herausgehobenen Position. Die Entsendungen sind in aller Regel befristet.

AUSLANDSKORRESPONDENT:INNEN DES WDR



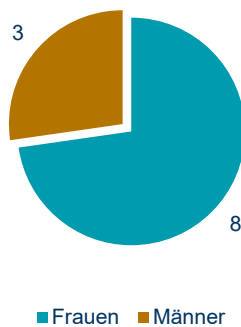
Anzahl, Stand 31.12.2021

Der WDR hat 2019 erstmals in seiner Geschichte mehr Auslandskorrespondentinnen als Auslandskorrespondenten in die Studios des weltweiten ARD Korrespondent:innennetzes geschickt. 2021 sind nun fast zwei Drittel der ins Ausland entsendeten Korrespondent:innen Frauen.

Mit insgesamt 29 Korrespondent:innen, davon 19 Frauen (davon wiederum acht Studioleiterinnen), ist der WDR in Brüssel, Kairo, Moskau, Nairobi, Neu Delhi, New York, Paris, Warschau, Washington und Wien vertreten. (Eine Korrespondent:innenstelle in Washington wurde vorübergehend mit Vertretungsregelungen überbrückt.)

Auch die Leitung der Studios im Ausland ist 2021 wie im Vorjahr mehrheitlich in der Hand von Frauen: Acht Studios werden von Frauen und drei von Männern geleitet.

STUDIOLEITUNGEN DES WDR IM AUSLAND



Anzahl, Stand 31.12.2021

Die Studioleitungen sind in der ARD nach wie vor weitgehend in »Hörfunk«- und »Fernseh«-Studios getrennt. Die fünf Hörfunkstudios (Brüssel, Nairobi, New York, Paris, Washington) sowie drei von sechs Fernsehstudios im Ausland (Moskau, New York, Paris) werden von Frauen, und drei Fernsehstudios werden von Männern geleitet (Brüssel, Nairobi, Warschau).

2.9. Studios in NRW

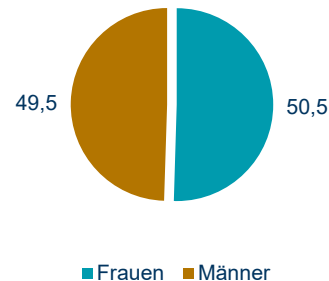
Bei den Studioleiter:innen in NRW hat sich im Vergleich zum Vorjahr nichts verändert. Auch die elf Studios in NRW werden mehrheitlich von Frauen geleitet. Studioleiterinnen gibt es in Aachen, Bonn, Duisburg, Essen, Münster, Siegen und Wuppertal. Die Studios in Bielefeld, Dortmund, Düsseldorf und Köln werden von Männern geleitet.

Auf produktionstechnischer Seite verantworten in den Studios in der Region Produktionsgruppenleiter:innen den Betrieb, in enger Zusammenarbeit mit den Studioleitungen. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum Rest der DPT mit 30 Prozent in der VG II ebenfalls hoch. In den Studios Aachen, Bonn und Duisburg werden Produktion und Technik von Frauen verantwortet.

2.10. Freie Mitarbeiter:innen

2021 hat der WDR insgesamt 9.912 Personen in freier Mitarbeit beschäftigt. Auch wenn der Gleichstellungsplan des WDR die Beschäftigten in freier Mitarbeit nicht mit umfasst, sind die Daten für den Gesamtüberblick bedeutsam. Denn vor allem in der unmittelbaren Programmgestaltung (Autor:innen, Moderator:innen und ähnliche Tätigkeiten) spielen freie Mitarbeiter:innen eine sehr wichtige Rolle. Dabei handelt es sich häufig um sog. »arbeitnehmerähnliche Freie« (auch §12a-Freie), die insgesamt 2021 fast ein Viertel (24,2 Prozent) aller beim WDR in freier Mitarbeit beschäftigten Personen ausmachten.

BESCHÄFTIGTE IN FREIER MITARBEIT



Arbeitnehmerähnlich beschäftigte freie Mitarbeiter:innen in Prozent, Stand 31.12.2021, n = 2401

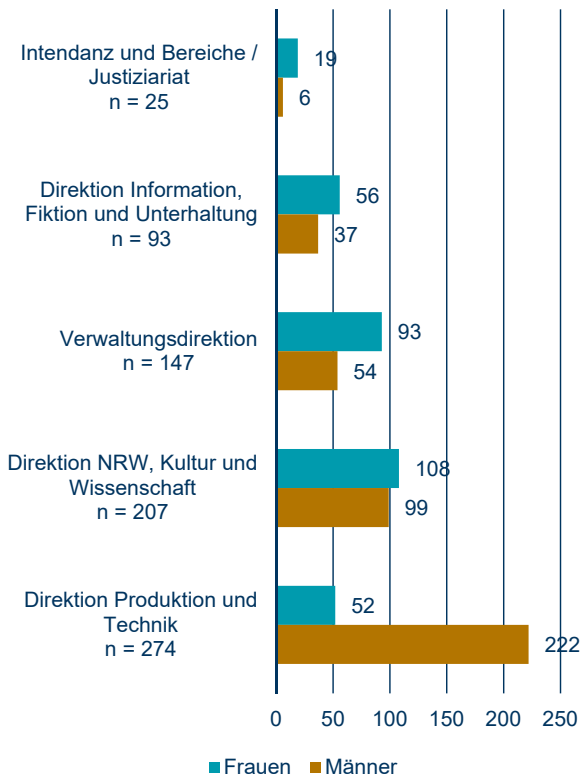
Gut die Hälfte (50,5 Prozent) dieser 2.401 arbeitnehmerähnlich beschäftigten freien Mitarbeiter:innen sind 2021 Frauen. Anders als bei den Festangestellten, bei denen der Frauenanteil über die letzten Jahre auf einen ähnlich hohen Wert gestiegen ist (2021 49,4 Prozent), bewegen sich die Anteile von Frauen und Männern bei den arbeitnehmerähnlich beschäftigten Freien bereits seit vielen Jahren um die 50 Prozent.

2.11. Altersstruktur der Beschäftigten

Im Jahr 2021 sind 57,4 Prozent der festangestellten Beschäftigten im WDR 50 Jahre und älter, das Durchschnittsalter liegt bei 49,9 Jahren (2020 49,3 Jahre). Männliche Beschäftigte sind im Schnitt 50,4 Jahre alt, weibliche Beschäftigte 49,4 Jahre. Der erneute Anstieg des Durchschnittsalters ist weiterhin vor allem zwei Faktoren zuzuschreiben: der stagnierenden beziehungsweise abnehmenden Zahl der Beschäftigten – es rücken aufgrund der Sparvorgaben und der geringen Zahl freier Stellen nur wenige jüngere Menschen im WDR nach –, und der geringen Fluktuation der WDR-Beschäftigten.

17,7 Prozent der festangestellten Beschäftigten sind 2021 **60 Jahre und älter** (das trifft auf 19,6 Prozent aller festangestellten Männer und auf 15,8 Prozent aller festangestellten Frauen zu). Mit anderen Worten: Mehr Männer als Frauen gehen in absehbarer Zeit in den Ruhestand. Hier liegt der Spielraum, um mindestens zahlenmäßige Geschlechterparität in der WDR Belegschaft herzustellen. (s. Anhang, ABB 10)

BESCHÄFTIGTE 60 + IN DEN DIREKTIONEN 2021



Anzahl Beschäftigte 60 Jahre und älter, Stichtag 31.12.2021

Trotzdem verlassen in fast allen Direktionsbereichen in den kommenden Jahren mehr Frauen als Männer den WDR. Je nach Neueinstellungen und ggf. auch Stelleneinsparungen könnte dies durchaus auch zu einem Absinken des Frauenanteils im WDR führen.

Denn in mehreren Berufsgruppen sind bei den Beschäftigten ab 60 Jahren Frauen deutlich überrepräsentiert: In der Berufsgruppe Sachbearbeitung / Referent:innen gehen 95 Frauen und 42 Männer absehbar in Ruhestand. Bei der Assistenz sind es 77 Frauen und ein Mann. Und auch in der Berufsgruppe Bibliothek und Archive verlassen deutlich mehr Frauen als Männer absehbar den WDR (27 Frauen und acht Männer).

In der Berufsgruppe Redaktion / Reportage sind 60 Frauen und 75 Männer Ende des Jahres 2021 60 Jahre und älter.

DIREKTION PRODUKTION UND TECHNIK

Anders als alle anderen Direktionsbereiche hat die Direktion Produktion und Technik als die Direktion mit dem insgesamt niedrigsten Frauenanteil im WDR (32,7 Prozent) hier großes Potential: Von den insgesamt 746 Beschäftigten über 60 Jahre im gesamten WDR gehört 2021 mehr als ein Drittel zur DPT (36,7 Prozent, 274 Beschäftigte). Und davon wiederum gehören fast zwei Drittel (62,0 Prozent, 170 Beschäftigte) zu Berufsgruppen mit bisher geringem Frauenanteil: 55 Meister (allg.) / Techniker, 65 Ingenieure / Meister Technik, 26 Kameramänner und 12 Handwerker sind in der DPT 60 Jahre und älter. Diese insgesamt 160 Männer (sowie 12 Frauen in der DPT in diesen vier Berufsgruppen sowie weitere 13 Männer dieser Berufsgruppen in anderen Direktionsbereichen) werden absehbar den WDR verlassen.

ORCHESTER & CHOR

Auch bei der HA Orchester und Chor in der Direktion NWK ist Potenzial zur Veränderung absehbar: Dort erreichen 22 Orchestermusiker und fünf -musikerinnen bzw. Sänger:innen die Altersgrenze. (Der Frauenanteil in den Orchestern liegt 2021 bei 36,3 Prozent. Dass die Veränderungsmöglichkeiten sich aufgrund der Zusammensetzung mit Frauen- und Männerstimmen nicht auf den Chor beziehen, versteht sich von selbst).

VERTEILUNG IN VERGÜTUNGSGRUPPEN

62,0 Prozent aller Männer über 60 Jahren im WDR und 36,0 Prozent aller Frauen über 60 Jahren gehören 2021 zu den höheren Vergütungsgruppen (AT – VG IV). Es besteht also nicht nur die Chance, den Frauenanteil im WDR zu erhöhen. Auch das Ungleichgewicht in der Vergütung (siehe 2.3) kann mittelfristig verringert werden.

3. Gleichstellung von Frauen und Männern auf verschiedenen Gebieten

3.1. Aus- und Fortbildung

Pandemiebedingt müssen auch 2021 zahlreiche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen entfallen oder auf die Zeit nach der Pandemie verschoben werden. Dies betrifft insbesondere Veranstaltungen mit externen Teilnehmer:innen (MINT-Akademie, Praktika, Schulpraktika) sowie interne Seminare, die aus didaktischen Gründen die Präsenz der Teilnehmer:innen erfordern.

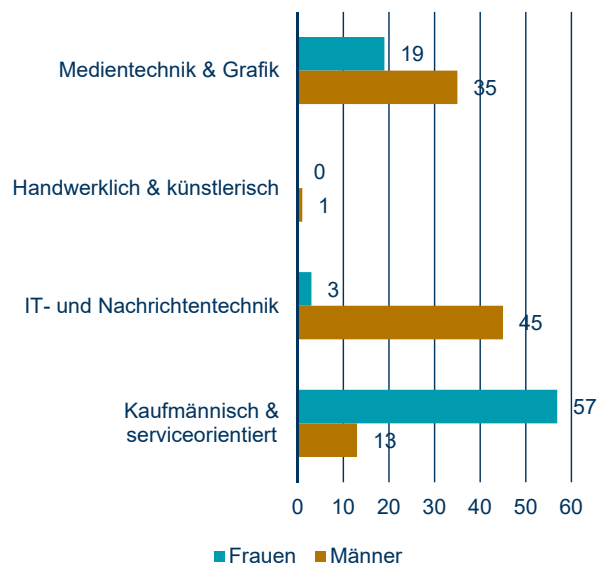
2021 machen 290 Menschen eine Ausbildung im WDR – 169 lernten einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz, 121 absolvieren ein Volontariat, ein Traineeprogramm oder ein Duales Studium. Mehr als die Hälfte dieser Nachwuchskräfte im WDR sind Frauen (51,4 Prozent). Wie in den Vorjahren ist der Frauenanteil an den Volontariaten (inklusive Programmvolontariat), Trainee-Stellen und Dualen Studierenden 2020 mit 58,7 Prozent über der 50-Prozentmarke, bei den Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz liegt er mit 46,2 Prozent wie in den Vorjahren leicht darunter. Hier sind Frauen erneut in kaufmännischen und verwaltenden Berufen am stärksten vertreten, während etwa die Hälfte der Männer in IT- und Nachrichtentechnik ausgebildet wird. (s. Anhang, ABB 11)

Ein Blick auf die einzelnen Ausbildungswege zeigt folgende Unterschiede:

3.1.1. AUSBILDUNGSBERUFE

Der WDR bildet 2021 in insgesamt 12 Berufen im Schwerpunkt in drei Ausbildungsfeldern aus: Medientechnik und Grafik, IT- und Nachrichtentechnik sowie kaufmännische und serviceorientierte Berufe. (s. Anhang, ABB 12)

VERTEILUNG IN DEN AUSBILDUNGSBERUFEN



Anzahl der Auszubildenden im Jahresverlauf 2021

Von den vier personenstarken Ausbildungsberufen (Mediengestalter:in Bild und Ton, Kaufleute für AV-Medien, Kaufleute für Büromanagement, Fachinformatiker:in Systemintegration) ist wie in den Vorjahren auch 2021 keiner auch nur annähernd paritätisch mit Frauen und Männern besetzt:

Fast drei Viertel aller Frauen, die 2021 im WDR in Ausbildung sind, werden in den kaufmännischen und serviceorientierten Berufen ausgebildet (72,2 Prozent).

Fast die Hälfte aller Männer wiederum wird 2021 wie in den Vorjahren in IT- und Nachrichtentechnik ausgebildet und ist dort ebenfalls deutlich in der Überzahl. Nur 6,3 Prozent der Auszubildenden in der IT- und Nachrichtentechnik sind Frauen.

Ein besonderes Bild bietet der »MeBiT«-Ausbildungsberuf, der zu den medientechnisch-grafischen Ausbildungsberufen gehört, wie auch die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Letzterer war auch in den Vorjahren stark männlich dominiert. Das ändert sich auch 2021 nicht.

Die »MeBiT« - Ausbildung hingegen war viele Jahre annähernd paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. In den letzten Jahren ist hier der Frauenanteil zurückgegangen. 2021 sind nur 37,8 Prozent der 45 Auszubildenden für Mediengestaltung Bild und Ton (»MeBiT«) weiblich. Vor zehn Jahren lag der Frauenanteil hier noch bei 52,4 Prozent. WDR-intern sind inzwischen Maßnahmen eingeleitet, um hier gegenzusteuern.

3.1.2. DUALES STUDIUM

Das 2013 eingeführte Angebot eines dualen Studiums für Wirtschaftsinformatik/Fachinformatik mit den Richtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration wurde mangels Übernahmemöglichkeiten für Absolvent:innen zwischen 2016 und 2019 nicht angeboten.

2021 nehmen eine Frau und drei Männer diese Möglichkeit wahr (2020 eine Frau und zwei Männer).

3.1.3. VOLONTARIATE/TRAINEEPROGRAMME

Volontariate. Das Programm- und das Jahresvolontariat wird 2021 von 27 Frauen und 17 Männern absolviert. Darüber hinaus lernen 2021 weitere 13 Frauen und 10 Männer in Ressortvolontariaten journalistisches Arbeiten. (s. Anhang, ABB 13)

Traineeprogramme und nicht-journalistische Volontariate. In diesen Ausbildungsfeldern werden 2021 32 Frauen und 20 Männer ausgebildet. Knapp die Hälfte davon absolviert Traineeprogramme im Bereich von Produktion und Technik (neun Frauen und 15 Männer). Dieses Angebot der Direktion Produktion und Technik ist einmalig bei ARD und ZDF. Das Ziel ist, Absolvent:innen einschlägiger technischer Studiengänge Arbeitspraxis in einem Rundfunksender zu vermitteln.

Die Talentwerkstatt »WDR Grenzenlos« ist ein zusätzlicher Baustein in der journalistischen Ausbildung. Die Talentwerkstatt wird seit 2005 regelmäßig angeboten. Zahlreiche Journalist:innen mit Einwanderungsgeschichte sind dadurch in den WDR gekommen und arbeiten heute als Moderator:innen, Korrespondent:innen oder Autor:innen. Die Talentwerkstatt ist 2021 deshalb besonders, weil sich im Auswahlverfahren ausschließlich Frauen durchgesetzt haben: Neun junge Journalistinnen können sich 2021 in einem Mix aus Redaktionspraktika und Seminarangeboten ausprobieren und erhalten im Anschluss ein auf ein Jahr angelegtes persönliches Mentoring.

3.1.4. PRAKTIKA

Im Jahr 2021 finden im WDR nur sehr wenige Praktika und Schulpraktika statt (29 insgesamt). Die Daten sind pandemiebedingt nicht aussagekräftig, da mit Beginn der Corona-Kontaktbeschränkungen im März 2020 keine neuen Praktika mehr vergeben wurden. Zum Vergleich: 2019, vor der Pandemie, fanden im WDR 340 Praktika und 334 Schulpraktika statt.

3.1.5. INKLUSIONSMASSNAHME VERTIEFUNGSAJAHR

Der WDR bietet Menschen mit Behinderungen als einzige Rundfunkanstalt innerhalb der ARD die Möglichkeit, ihre beruflichen Fähigkeiten im Rahmen einer **Inklusionsmaßnahme** Vertiefungsjahr zu erproben. Im Jahr 2021 absolvieren eine Frau und ein Mann eine solche Hospitanz (2020: zwei Frauen; drei Männer).

3.1.6. GIRLS' DAY

2021 nehmen 29 Schülerinnen ab der 5. Klasse am rein virtuellen **Girls Day** teil. Von den Auszubildenden der jeweiligen Abteilungen erfahren sie in mehreren Teams-Schalten vieles über Berufe in den Bereichen Mediengestaltung / Veranstaltungstechnik und Informatik.

2020 war der Girls Day im WDR pandemiebedingt ausgefallen. (Daten für Vorjahre s. Anhang, ABB 14)

3.1.7. MINT-AKADEMIE

Die sogenannte **MINT-Akademie** ist ein viertägiger Workshop zur Orientierung in ingenieurtechnischen und Informatikberufen im Medienbereich für Schüler:innen der Oberstufe aus Nordrhein-Westfalen. Pandemiebedingt entfällt die MINT-Akademie wie im Vorjahr auch 2021. Die nächste MINT-Akademie findet im Juni 2022 statt.

3.2. Führungskräfteentwicklung

3.2.1. »WILL ICH FÜHREN?«

Ein wichtiger Baustein der Vorbereitung von Frauen auf die Entscheidung zu Führen sind spezifisch auf die Arbeits- und Lebenserfahrungen von Frauen ausgerichtete Trainings. Das im WDR angebotene Orientierungsseminar »Will ich führen?« hat das Ziel, Frauen als Führungskräfte zu gewinnen, sie zu bestärken, eine solche Funktion anzustreben und ggf. auch zu qualifizieren. Das Seminar entfällt pandemiebedingt 2021 wie schon 2020. Im Herbst 2022 werden deshalb zwei Seminare angeboten. (Daten für 2019 s. Anhang, ABB 15)

3.2.2. FORTBILDUNGSREIHE »FÜHREN IM WDR«

Führen im WDR – Basisprogramm. Innerhalb der Fortbildungsangebote für Führungskräfte richtet sich die Seminarreihe »Führen im WDR – Basisprogramm« an Team- und Fachgruppenleiter:innen aller Direktionen. Seit 2018 wurde das Basisprogramm ausdifferenziert und mit zwei Ausrichtungen angeboten:

- \ »Führen fest zugeordneter Teams«
- \ »Führen temporärer Teams«.

2021 nehmen 16 Frauen und 29 Männer teil. Das Angebot war 2020 pandemiebedingt entfallen. (s. Anhang, ABB 16)

Führen im WDR – Stufe 1. Die Seminarreihe »Führen im WDR – Stufe 1« ist ein Angebot für Redaktions- und Gruppenleiter:innen sowie stellvertretende Redaktions-, Programmgruppen- und Abteilungsleiter:innen. Es vermittelt grundlegende Qualifikationen für Führungsaufgaben. Im Jahr 2021 nehmen 9 Frauen und 16 Männer an diesem Programm teil. (s. Anhang, ABB 17) Dabei schicken die Intendanz und die Programmdirektionen überwiegend Männer, während aus DPT und Verwaltung mehr Frauen als Männer an der Seminarreihe teilnehmen.

Führen im WDR – Stufe 2. Das Fortbildungsangebot »Führen im WDR – Stufe 2« richtet sich an Abteilungs-, Programmgruppen- oder Studioleiter:innen, die ihre Position neu innehaben. Das Modul begleitet die Führungskraft nach Übernahme der Funktion und besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Veranstaltungen. Die einzelnen Blöcke finden in der Regel über einen Zeitraum von zwölf Monaten hinweg statt. Während dieser Phase können die neuen Führungskräfte in einem »Fortbildungs- und Lernrahmen« aktuelle Themen im Zusammenhang mit ihren Aufgaben zeitnah und lösungsorientiert diskutieren. 2021 nehmen 4 Frauen und 4 Männer teil. (s. Anhang, ABB 18)

Vielfalt ist Stärke. Der Baustein, der seit 2017 mit einem neu entwickelten Konzept für die Gruppen von »Führen im WDR Stufe 1 und Stufe 2« angeboten wurde, ist seit 2020 pandemiebedingt entfallen. Der Ganztagsworkshop, in dem die Beauftragte für Gleichstellung, die Beauftragte für Integration und kulturelle Vielfalt sowie der Vertreter der schwerbehinderten Menschen gemeinsam fachbezogenen Input geben, wird wieder angeboten, sobald Veranstaltungen in Präsenz wieder möglich sind.

3.2.3. ENTWICKLUNGSPROGRAMM »FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHS IM WDR«

Um Führungskräftenachwuchs systematisch zu identifizieren, zu entwickeln und einen direktionsübergreifenden, WDR-weiten Nachwuchspool zu schaffen, hatte der WDR 2018 zusätzlich zu den bestehenden Angeboten zwei weitere Bausteine entwickelt und 2019 erstmals durchgeführt. Die beiden Bausteine befinden sich zur Zeit in der Evaluation.

Beim »Förderprogramm Führungskräftenachwuchs« für Beschäftigte, die noch keine Führungsverant-

wortung hatten, waren 46,0 Prozent der Bewerber:innen Frauen. Das »Entwicklungsprogramm Führungskraft« für Führungskräfte, die für höherwertige Aufgaben entwickelt werden sollten, wurde über die Direktionen ausgeschrieben, und interessierte Führungskräfte wurden durch die jeweilige Direktion benannt. Der Frauenanteil lag in dem Fall bei nur 30 Prozent. (s. WDR Gleichstellungsbericht 2020)

3.2.4. MENTORING

Im April 2021 ist der vierte Durchgang des WDR-Mentorings mit 14 Tandems aus allen Direktionen gestartet. Über 15 Monate hinweg arbeiten Mentees und Mentor:innen (Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene, d.h. Hauptabteilungs- und Programmbereichsleitungen sowie Abteilungs- und Programmgruppenleitungen, acht Frauen und sechs Männer) zusammen. Die meisten Begleitveranstaltungen und auch ein Teil der Tandemarbeit finden pandemiebedingt virtuell statt.

Im Mentoring wird eine wertschätzende, produktive und unterstützende Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee etabliert, die auf eine erfolgreiche Karriereentwicklung der Mentee abzielt. Die Mentees erhalten die Chance, eigene Perspektiven zu überprüfen, sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen und von der Expertise und dem Netzwerk ihrer Mentor:innen zu profitieren. Die Mentor:innen bringen wiederum ihre Erfahrungen und Ressourcen in die Tandem-Beziehung mit ein und erhalten im Gegenzug die Chance, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Feedback einzufordern und die eigene Beratungskompetenz zu stärken.



Eva-Maria Michel, stellvertretende Intendantin und Justiziarin des WDR, und die Schirmfrau des vierten WDR Mentorings, berichtet bei der Auftaktveranstaltung im Mai 2021 von ihrem Karrierestart in durchweg männlichen Führungsetagen und wie sie von ihrer ersten Mentorin auf jedem ihrer Karriereschritte ermutigt wurde. Der WDR bekenne sich dazu, Karrierechancen von Frauen durch Mentoring zu fördern und Kolleginnen für Führungsaufgaben zu motivieren.

»Gehen Sie es mutig an« – fasst sie ihre eigenen Erfahrungen für die Mentees zusammen.

Neben der Arbeit in den Tandems erhalten die Mentees ein Rahmenprogramm aus Workshops und Beratungsmodulen. Die Mentor:innen tauschen sich ihrerseits mit der Schirmfrau Eva-Maria Michel zu Führungsaspekten aus. Pandemiebedingt findet der Halbzeitworkshop mit Zwischenfazit (wie der Abschlussworkshop) dann erst 2022 statt.

3.2.5. CROSS-MENTORING

Das Cross-Mentoring innerhalb des Kölner Bündnisses »Mit Frauen in Führung« (siehe dazu auch 3.4.) ergänzt das WDR-interne Mentoring. Auch dieses Programm dauert ca. 15 Monate.

Insgesamt sind bei den verschiedenen Cross-Mentorings, die 2021 im Rahmen von »Mit Frauen in Führung« laufen, vier Mentees und vier Mentor:innen aus dem WDR beteiligt.

3.2.6. GEZIELTE SEMINARE FÜR FRAUEN

Im WDR Gleichstellungsplan ist vorgesehen, dass der WDR bis zum Erreichen zahlenmäßiger Parität auch exklusive Fortbildungsangebote für Frauen auflegt. Die bisherigen Seminare »Karrierewege von Frauen – Erfolgsfaktoren und Stolpersteine« und das in Folge der #metoo-Debatte neu aufgelegte Selbstbehauptungstraining für Frauen, müssen 2021 wie 2020 pandemiebedingt entfallen.

Sobald nach der Corona-Pandemie Seminare wieder in Präsenz angeboten werden können, werden neue Angebote aufgesetzt.

3.3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

3.3.1. ELTERNZEIT

Im Laufe des Jahres 2021 sind 200 Beschäftigte (2020: 199) in Elternzeit: 136 Frauen (2020: 138) und 64 Männer (2020: 61). Demnach beträgt der Frauenanteil 68,0 Prozent (2020: 69,3 Prozent) und der Männeranteil 32,0 Prozent (2020: 30,7 Prozent).

Eine längere Elternzeit von mehr als zwölf Monaten nehmen 2021 insgesamt 54 Frauen (2020: 53) und acht Männer (2020: 10).

Die meisten Väter in Elternzeit – 49 von 64 beziehungsweise 76,6 Prozent – kehren spätestens nach sechs Monaten wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.

Der Anteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert (2020: 77,7 Prozent). Die Mehrzahl der Männer nimmt auch 2021 nur 1 – 2 Monate Elternzeit. (s. Anhang, ABB 19)

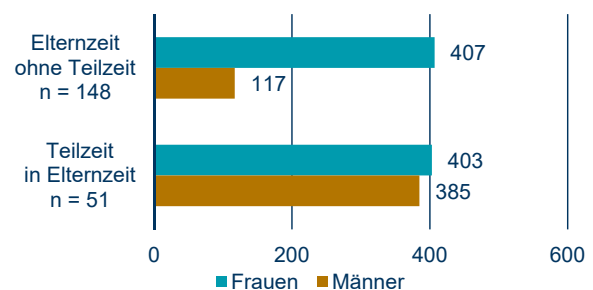
Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit unterscheidet sich entsprechend: Mütter sind 2021 im WDR im Durchschnitt 406 Tage in Elternzeit, Väter 155 Tage. Werden diejenigen Eltern, die ihre Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung im WDR verbinden, nicht mit eingerechnet, wird der Unterschied noch größer.

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei Frauen und Männern wurde erstmals 2020 als Kennzahl in den Gleichstellungsbericht aufgenommen. Der »Fortschrittsindex Vereinbarkeit« des BMFSFJ weist darauf hin, dass bei Müttern Elternzeiten in der Regel kürzer ausfallen, je besser die Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Elternzeit mit ihren Belangen in Einklang zu bringen sind. Und dass Väter anders als Mütter noch mehr um Akzeptanz und Anerkennung ihres Wunsches nach aktiver Vaterschaft kämpfen und Nachteile und Probleme befürchten müssen. (BMFSFJ: Erfolgsfaktor Familie)

TEILZEIT IN ELTERNZEIT

Bei denjenigen Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt sind, unterscheidet sich die durchschnittliche Dauer der Elternzeit hingegen kaum. Mütter sind 403 Tage, Väter 385 Tage in Elternzeit. Bei insgesamt 51 Eltern (42 Frauen und 9 Männer) war das 2021 der Fall (2020: 47 Eltern, 39 Frauen und 8 Männer). Die Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren (die Fallzahlen sind gering).

DURCHSCHNITTliche DAUER DER ELTERNZEIT IN TAGEN



Beschäftigte in Elternzeit (mit und ohne Teilzeit) in 2021

Bei denjenigen Müttern und Vätern, die Elternzeit nicht mit Teilzeit verbinden, unterscheidet sich die durchschnittliche Dauer der Elternzeit erheblich. Während die Mütter 2021 im Durchschnitt 407 Tage Elternzeit nehmen, sind es bei den Vätern im Durchschnitt 117 Tage. Das ist ein Unterschied von 290 Tagen bzw. ca.

9 ½ Monaten. Die Differenz war 2020 mit ca. 9 Monaten Unterschied etwas geringer.

3.3.2. ELTERN-KIND-ZIMMER

Den WDR-Beschäftigten mit Kindern steht in der Kölner Innenstadt (Auf dem Berlich, Raum 058) ein Eltern-Kind-Zimmer als Ausweichmöglichkeit zur Verfügung. Der Raum verfügt über einen PC-Arbeitsplatz, eine Wickelkommode, Kindermöbel und eine Spielecke. Eine Voranmeldung für die Nutzung ist nicht erforderlich. 2021 sind die meisten Eltern Corona-bedingt im Home Office. Das Eltern-Kind-Zimmer wird in diesem Jahr lediglich an drei Tagen genutzt. (2020: Nutzung an fünf Tagen).

3.3.3. WDR-KITAS

Der WDR prüft immer wieder, ob die bestehenden Betreuungsangebote für Kinder von Betriebsangehörigen in Köln und in den NRW-Studios bedarfsgerecht sind. Das Angebot in Köln mit vier Kindertagesstätten in der Trägerschaft von WDR AKTIV für die regelmäßige Betreuung von rund 100 Kindern im Alter von 3 Monaten bis 2 Jahren beziehungsweise 2 bis 6 Jahren deckt den Bedarf von Eltern, die beim WDR beschäftigt sind. Generell gibt es aber auch 2021 mehr Anfragen als Plätze zur Verfügung stehen von Kölner Eltern, die nicht beim WDR tätig sind.

Seit dem 7. Juni 2021 erfolgt die Kindertagesbetreuung wieder im Regelbetrieb mit vollem Betreuungsumfang und umfangreichen Testmöglichkeiten für alle Kinder und Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung.

Die Pandemie bringt auch 2021 große Belastungen für das Kita- Personal und die Eltern mit sich:

- \ Neue Erkenntnisse über das Virus ermöglichen gezieltere Schutzmaßnahmen. Rechtliche Rahmenbedingungen werden häufig sehr kurzfristig geändert und müssen von den Kitas stets berücksichtigt und häufig mit hohem bürokratischen Aufwand umgesetzt werden. Maßnahmen werden auch im kritischen Austausch mit den Eltern kontinuierlich überprüft und angepasst.
- \ Das Infektionsgeschehen ist weiterhin dynamisch. Erkrankungen von Kindern und Mitarbeitenden können trotz aller Umstellungen und Einschränkungen nicht ausgeschlossen werden.

An den Studiostandorten Düsseldorf und Duisburg hat WDR AKTIV seit einigen Jahren Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen zur Kinderbetreuung von WDR-Beschäftigten vertraglich gebucht. In Düsseldorf ist bis 31.07.2021 ein Platz vergeben, in Duisburg wird ebenfalls ein Platz genutzt (2020: zwei Plätze).

3.3.4. FERIENBETREUUNG

2021 hat der WDR keine Betreuung in den Schulferien anbieten können. Bis 2019 hatte der WDR in Kooperation mit dem Elternverein Zeughauspänz e.V. der Bezirksregierung Köln in den Schulferien Ferienbetreuung für Kinder von 3 bis 12 Jahren angeboten (2019 für insgesamt 11 Kinder von WDR-Beschäftigten). Die Elterninitiative hatte die Aktivitäten mangels Nachfrage eingestellt. Alternativen gibt es derzeit nicht.

3.3.5. PFLEGEZEIT

2021 nehmen insgesamt neun Frauen und ein Mann im WDR Pflegezeit in Anspruch (2020 waren es fünf Frauen). Es ist davon auszugehen, dass wir bereits 2020 die Home Office-Regelungen hier einiges an Bedarf auffangen können.

3.3.6. ANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE MIT PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

Zum Thema »Pflege von Angehörigen« bietet die HA Personal im Intranet ausführliche Informationen über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen an. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen an den professionellen Service von »famPLUS« wenden. Das Fachteam bietet Beratung und Vermittlung zu allen Fragen der Pflege von Angehörigen und Prävention. Die Kosten dafür übernimmt der WDR.

Seit 2021 steht zusätzlich eine Online- Plattform bereit, auf der die Beschäftigten Informationen und Tools zu allen Aspekten der Pflege sowie bundesweit greifende Datenbanken mit lokalen Angeboten finden.

2021 nehmen 20 Beschäftigte die Beratung von »famPLUS« in Anspruch, 16 Frauen und vier Männer (2020: 11 Frauen und zwei Männer).

Darüber hinaus nehmen 31 Beschäftigte des WDR an insgesamt 12 Webinaren teil, in denen »famPLUS« diverse Schwerpunkte rund um »Pflege« behandelte.

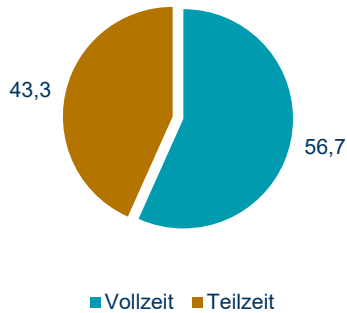
3.3.7. TEILZEIT

2021 ist die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten weiter leicht gestiegen, ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft erhöht sich auf 30,4 Prozent (2020: 29,9 Prozent). 70,3 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im WDR sind Frauen. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten steigt seit Jahren kontinuierlich. (s. Anhang, ABB 20 und 21)

Daten über Motive für die Verkürzung der Arbeitszeit liegen nicht vor, auch aus Gründen des Datenschutzes. Die Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung kann auf Seiten der Beschäftigten liegen. Aber Teilzeitbeschäftigung kann auch entstehen, wenn nur Teile

einer Stelle zur Besetzung zur Verfügung stehen (z.B. in Nachbesetzung der freien Anteile einer anderen Teilzeitbeschäftigung). Da im WDR fast alle Stellen grundsätzlich Vollzeitstellen sind, ist der ursprüngliche Anlass für eine Teilzeitstelle, egal ob befristet oder unbefristet, meist der Teilzeitwunsch einer:s Beschäftigten.

FRAUEN IM WDR 2021 IN VOLL- UND TEILZEIT

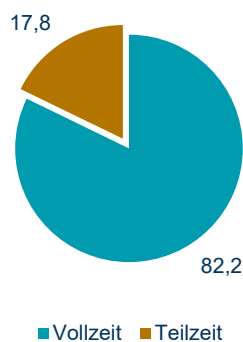


Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, n = 2078

Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten 43,3 Prozent in Teilzeit (2020: 43,4 Prozent). Knapp jede dritte teilzeitbeschäftigte Frau (31,8 Prozent, 2020 noch 34,3 Prozent) arbeitet dabei 50 Prozent und weniger. Inzwischen arbeitet jede dritte Frau in Teilzeit vollzeitnah (30 Stunden und mehr pro Woche): Bei 33,3 Prozent (2020 noch 30,9 Prozent) ist das 2021 der Fall.

In den Direktionen variiert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen dabei zwischen 51,9 Prozent in der Direktion Produktion und Technik und 38,2 Prozent in der Direktion IFU.

MÄNNER IM WDR 2021 IN VOLL- UND TEILZEIT



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, n = 2082

Von allen männlichen Beschäftigten arbeiten 2021 17,8 Prozent in Teilzeit (2020: 16,7 Prozent).

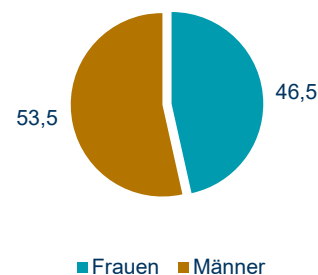
Mehr als die Hälfte der in Teilzeit beschäftigten Männer (55,0 Prozent) arbeitet dabei vollzeitnah, d.h. 30 Stunden und mehr.

In den Direktionen variiert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer zwischen 20,6 Prozent in der Intendanz und 12,6 Prozent in der Direktion IFU. (eigene Berechnung)

3.3.8. TEILZEIT UND SICHTBARKEIT

Der Sichtbarkeitsanteil. Wenn deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind, bedeutet das rechnerisch auch, dass Frauen im WDR weniger sichtbar sind, denn ihr Beschäftigungsumfang ist insgesamt faktisch geringer. Der allgemeine Frauenanteil an allen Beschäftigten (49,4 Prozent) weist in Richtung Parität. Wird der Beschäftigungsumfang in die Berechnung einbezogen – wie viele Stunden arbeiten alle im WDR beschäftigten Frauen und wie viele die Männer - ergibt sich der »Sichtbarkeitsanteil«.

SICHTBARKEITSANTEIL 2021



Beschäftigungsumfang insgesamt, Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, n = 4231

2021 liegt der Sichtbarkeitsanteil für Frauen bei 46,5 Prozent und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2020: 46,3 Prozent). Die deutlich erhöhte Teilzeitrates der im WDR beschäftigten Frauen führt also zu einer im Vergleich nur leicht geringeren Sichtbarkeit. Das liegt zum einen daran, dass eben auch Männer in Teilzeit tätig sind. Und außerdem arbeiten 33,3 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen vollzeitnah (30 Stunden und mehr pro Woche).

3.3.9. TEILZEIT IN DER VG I UND II

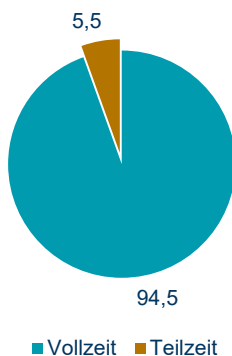
2021 beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in der VG I 4,1 Prozent, in der VG II 29,1 Prozent. In diesen Vergütungsgruppen sind 2021 mehr als zwei Drittel (68,5 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten Frauen. (2020: 73,0 Prozent)

Knapp drei Viertel dieser Teilzeitbeschäftigten arbeiten in den Programmdirektionen als Redakteur:innen. (s. Anhang, ABB 22)

3.3.10. TEILZEIT IN FÜHRUNG

Der überwiegende Teil der Führungskräfte im WDR arbeitet Vollzeit. Acht Führungskräfte arbeiten vollzeitnah (30 Stunden und mehr).

FÜHRUNGSKRÄFTE IM WDR 2021 IN VOLL- UND TEILZEIT



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, n = 145

Der Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit wurde 2020 als Kennzahl zusätzlich in diesen Gleichstellungsbericht aufgenommen. Der »Fortschrittsindex Vereinbarkeit« des BMFSFJ weist darauf hin, dass Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit ein Indiz sind für eine Unternehmenskultur, in der es vielfältige, individuelle Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene Lebensphasen gibt.

(BMFSFJ: Erfolgsfaktor Familie)

TOP SHARING

2021 gibt es in im WDR insgesamt fünf Führungstandems im »Top-Sharing«: zwei in der Direktion Produktion und Technik, zwei in der Direktion NWK und ein Führungst tandem in der Direktion IFU. Eine erste vom TÜV Rheinland durchgeführte Evaluation in der Direktion Produktion und Technik bringt 2021 gute Ergebnisse.

In allen Fällen teilen sich eine Frau und ein Mann die Führungsaufgabe »50 : 50«. Darüber hinaus sind sie teilweise mit anderen Aufgaben betraut, d.h. nicht in allen Fällen sind sie gleichzeitig in Teilzeit beschäftigt.

Beim Top-Sharing versteht sich das zweiköpfige Leitungsteam im Handeln und Entscheiden wie eine einzige Führungsperson. Anders als beim Top-Splitting, bei dem die Aufgabenbereiche klar voneinander getrennt sind und entsprechend wenig Kooperationsbedarf der Partner:innen im Tandem besteht, ist Top-

Sharing stark auf Kooperation, Austausch, Erreichbarkeit und gegenseitige Vertretung angelegt, auch wenn die Tandempartner:innen ggf. verschiedene Schwerpunktaufgaben haben.

NEUE FÜHRUNGSMODELLE

2021 beschließt die WDR Geschäftsleitung darüber hinaus, zusätzliche Erfahrungen mit noch nicht im WDR etablierten Führungsmodellen zu sammeln. Die bereits vorhandenen Führungsmodelle sollen weiterhin evaluiert werden.

3.4. Mit Frauen in Führung

Der Frauenanteil in den beiden höchsten Vergütungsebenen AT und VG I erhöht sich 2021 auf 38,8 Prozent (+ 1,4 Prozentpunkte). Bei den AT-Positionen liegt der Frauenanteil 2021 bei 27,3 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr wieder gesunken (2020: 29,4 Prozent). Parität von Frauen und Männern hat der WDR hier noch lange nicht erreicht.

Um noch mehr Frauen in Führung zu bringen, trat der WDR im Dezember 2016 dem Kölner Bündnis »Mit Frauen in Führung« bei. 13 namhafte Kölner Unternehmen bilden dabei zur Zeit das aktive Netzwerk. Mit zahlreichen Aktivitäten wie zum Beispiel einem Cross-Mentoringprogramm wollen diese Unternehmen Frauen wie Männern gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Das Bündnis ist eine Kooperation von IHK Köln, Stadt Köln, Stadtmarketing Köln und FEMALE RESOURCES. WDR-Intendant Tom Buhrow und die stellvertretende Intendantin Eva-Maria Michel hatten 2017 die erste Schirmherrschaft für das Bündnis übernommen. (mitfraueninfuehrung.de)

Das Bündnis wurde 2018 von der Initiative Chefsache ausgezeichnet als innovative Idee in der Talententwicklung, die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer voranbringt.

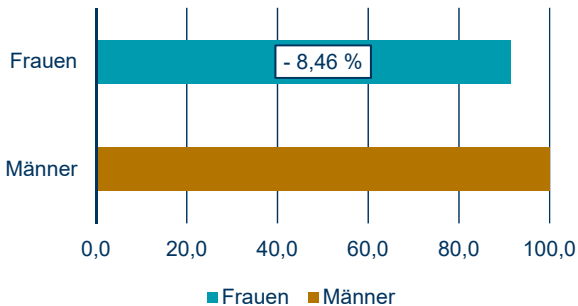
2021 nehmen vier WDR Mentees und vier Mentor:innen (zwei Frauen und zwei Männer) an Cross-Mentorings von »Mit Frauen in Führung« teil.

3.5. Equal Pay im WDR

Der WDR-interne Gender Pay Gap liegt zum Stichtag 31.12.2021 bei 8,5 Prozent. Im Vergleich zu 2020 ist er dabei leicht gesunken (von 8,51 Prozent auf 8,46 Prozent). Zum Vergleich: Deutschlandweit liegt der

Gender Pay Gap 2020 bei 18 Prozent. Vergleichbare Zahlen für 2021 gibt es nicht.

GENDER PAY GAP IM WDR 2021



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2021, Berechnung auf Basis von Bruttoverdiensten (Vollzeitäquivalente) ohne Überstundenzahlungen und weitere Nebenleistungen

UNBEREINIGTER UND BEREINIGTER GENDER PAY GAP

Grundlage der Berechnung des sog. unbereinigten Gender Pay Gaps sind die Bruttoverdienste aller Angestellten im Dezember 2021, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter:innen am 31.12.2021. Überstundenzahlungen und weitere Nebenleistungen sind hier nicht einbezogen. Auch der Teilzeit-Effekt ist herausgerechnet. Die Berechnung basiert auf Vollzeitäquivalenten: Die Tatsache, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt sind, ist komplett herausgerechnet. Werden Zulagenzahlungen einberechnet, sinkt der WDR-interne Gender Pay Gap in 2021 leicht und liegt bei 8,4 Prozent (er sinkt von 8,46 Prozent auf 8,42 Prozent). Das bedeutet, dass Zulagenzahlungen in 2021 den Gender Pay Gap sogar ein wenig verringern konnten.

Der sog. bereinigte Gender Pay Gap, bei dem die Bruttoverdienste in den einzelnen Berufsgruppen ins Verhältnis gesetzt werden, liegt deutschlandweit bei 6 Prozent. Der WDR zahlt nach Tarif. Beschäftigte mit der gleichen Berufsbezeichnung arbeiten im WDR in den gleichen Vergütungsgruppen. Zu vermuten ist, dass deswegen auch der bereinigte Gender Pay Gap im WDR deutlich geringer ausfällt als im Bundesdurchschnitt. Unterschiede werden sich vor allem durch die unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer zu einer Berufsbezeichnung ergeben. Diese Hypothese wird bei Gelegenheit noch anhand einiger Beispiele geprüft.

GENDER PAY GAP IM WDR VERKLEINERN

Ein wesentlicher Grund für das Ungleichgewicht des unbereinigten Gender Pay Gaps im WDR von 8,5 Prozent spiegelt sich in der Vergütungsstruktur: 42,5 Prozent aller im WDR beschäftigten Frauen gegenüber

61,3 Prozent aller im WDR beschäftigten Männer sind im Jahr 2021 in den höheren Vergütungsgruppen (AT – VG IV) beschäftigt.

Inwiefern die Ursachen für den GenderPayGap im WDR über das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Frauen und Männern hinausgehen, wird im nächsten Schritt analysiert. Danach sollen Handlungsfelder definiert werden, um den WDR-internen Gender Pay Gap sukzessive zu verringern.

3.6. Das zweite Corona-Jahr im WDR – Auswirkungen auf die Beschäftigten

Die Corona-Pandemie mit den Veränderungen im Alltag und im Arbeitsleben hat für alle Menschen seit 2020 individuelle Belastungen und neue Routinen mit sich gebracht. Während sich die Einen isoliert und einsam fühlten, waren Andere wegen der Ausgangsbeschränkungen plötzlich mehr als sonst zur gemeinsamen Gestaltung des Alltags mit Angehörigen und Mitbewohner:innen verpflichtet. Manche Arbeitnehmer:innen in Deutschland hatten mit Einkommensverlusten zu kämpfen, manche mit einer überdurchschnittlichen beruflichen Inanspruchnahme (z.B. im medizinisch-pflegerischen Sektor). Im Folgenden soll insbesondere auf die Auswirkungen im zweiten Pandemiejahr auf Eltern und auf unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und Männer eingegangen werden.

Der Winter 2020/2021 stellt den WDR und vor allem beschäftigte Eltern von KiTa- und Schulkindern vor große Herausforderungen. Corona bestimmt das Tagesgeschehen. Nach dem Wildtyp ist die – auch für Jüngere gefährlichere - Delta-Variante ins Spiel gekommen.

Mit der Zulassung des ersten Impfstoffs keimt Hoffnung auf. Im Februar 2021 eröffnen die ersten Impfzentren, die breiten Bevölkerungsschichten die Impfung zugänglich machen sollen. Da die Impfungen nach Altersklassen von alt nach jung verabreicht werden, müssen sich die meisten Beschäftigten im WDR noch einige Monate gedulden. Ab 8. Juni können WDR-Beschäftigte sich –in alterspriorisierter Reihenfolge – auch im betriebsinternen Impfzentrum in Bocklemünd impfen lassen. Für Kinder und Jugendliche ist noch keine Impfstoffzulassung in Sicht.

Schon vor den Weihnachtsferien 2020 sind die Schulen erneut in den Distanzunterricht gegangen. Viele KiTas gehen in den Notbetrieb, teilweise unter

Verringerung der Betreuungszeiten. Dieser Zustand hält in NRW bis März 2021 an.

Ab Ende Februar kehren die ersten Schuljahrgänge – unter der verpflichtenden Nutzung von Antigen-Selbsttests im Klassenverbund - aus dem kompletten Distanzunterricht langsam in den Wechselunterricht zurück, nur um in einigen Städten und Landkreisen wegen zu hoher Infektionszahlen bald wieder zuhause zu lernen. Auch aufgrund hoher Infektionszahlen unter Schüler:innen und KiTa-Kindern und der damit einhergehenden Quarantäne für Kontaktpersonen, ist von einer Kontinuität im Schulbetrieb weiterhin wenig zu spüren. Im April 2021 wird die sog. »Bundesnotbremse« beschlossen, die erneut zu mehr Distanzunterricht führt.

Die daraus resultierende Belastung trifft Mütter in Deutschland stärker als Väter: In heterosexuellen Paarfamilien erhöht sich durch Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten durch KiTa oder Schulen die durchschnittliche tägliche Stundenzahl, die von den Müttern für die Betreuung der eigenen Kinder aufgewendet werden muss, um 2,9 Stunden auf 9,6 Stunden täglich, für Männer um 2,5 Stunden auf 5,3 Stunden täglich.

(Kreyenfeld, Michaela; Zinn, Sabine (2021):

»Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany“)

Auch für die WDR-Beschäftigten mit Kindern gibt es weder Routine noch Planungssicherheit in der Kinderbetreuung, sondern erhebliche Mehrbelastungen. Ca. 950 Festangestellte (das sind 22,5 Prozent aller Beschäftigten) erhalten Anfang 2021 im WDR einen Kinderzuschlag für Kinder unter 12 Jahren (für insg. ca. 1.450 Kinder). Die »Homeschooling«-Rolle stellte diese Eltern sowie die Eltern älterer Kinder, und häufig auch das Kinder-Eltern-Verhältnis auf eine harte Probe.

LEIH-OMAS UND –OPAS FÜR WDR KINDER UND ELTERN

Um hier Entlastung zu schaffen, ruft die Beauftragte für Gleichstellung im Januar 2021 die Aktion »Corona-Großfamilie: Leih-Omas und –Opas für WDR Kinder und Eltern« ins Leben: Zusammengebracht werden ehemalige Mitarbeitende des WDR, die Kenntnisse, Lust und Zeit haben, via Videokonferenz Kinder der im WDR beschäftigten Eltern beim Homeschooling zu unterstützen. Die ersten Lerntandems gehen bereits im Februar 2021 an den Start.



Über das ganze Jahr 2021 gibt es vom Krisenstab die Empfehlung, dass nach Möglichkeit mindestens 50 % der Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten sollen. Positiv anzumerken ist, dass sich in vielen Bereichen des WDR eine gewisse Normalität im Hinblick auf das Remote-Arbeiten zu Hause einstellt. Die allermeisten im Homeoffice benötigten Endgeräte sind ausgeliefert, die Videokonferenzsysteme laufen überwiegend stabil. Papierlose elektronische Workflows etablieren sich mehr und mehr. Im Laufe des Jahres wird Remote-Arbeit auch an Arbeitsplätzen möglich, an denen vorher Präsenz der Beschäftigten erforderlich war, z. B. bei der Postproduktion mit der so genannten »Distance Production«.

Ende Oktober 2021 wird die Maskenpflicht an den Schulen aufgehoben. Sprungartig steigen die Zahlen erkrankter Kinder, Jugendlichen und Eltern an, so dass die Maskenpflicht Anfang Dezember 2021 wieder eingeführt wird.

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN IM WDR

Den besonderen Belastungssituationen, die durch die Corona-Pandemie für nahezu alle Mitarbeitenden entstanden, versucht der WDR auch 2021 durch individuelle Lösungen Abhilfe zu schaffen. Dazu zählen z.B. der Härtefall-Fonds für freie Mitarbeiter:innen und die psycho-soziale Hotline (benefit@work), die für diejenigen Mitarbeiter:innen professionelle Beratung bietet, die in schwierigen Lebensphasen unmittelbar Unterstützung und Hilfe suchen. Sonderregelungen wie zum Beispiel Zusatzurlaubstage oder Prämienzahlungen, wie sie insbesondere in international tätigen Wirtschaftsunternehmen wie SAP, Google oder LinkedIn zur Anwendung kommen, gibt es im WDR nicht.

(RND: Corona-Prämie, Sonderurlaub, digitale Betreuung)

4. Bericht der Beauftragten für Gleichstellung

4.1. Aktivitäten, Kontakte, Beratung

Das Team der Beauftragten für Gleichstellung besteht seit 2020 aus der Beauftragten Britta Frielingsdorf, ihrer Stellvertreterin Astrid Wester, die im Umfang von 75 Prozent beschäftigt ist, und Annette Chen, die im Umfang von 40 Prozent die Assistenz übernommen hat. In 2021 sind außerdem vier studentischen Mitarbeiter:innen sowie zeitweise eine Hospitantin Teil des Teams. Im zweiten Jahr der Pandemie arbeitet das kleine Team weiterhin überwiegend im Home Office.

Die Beauftragte für Gleichstellung berät Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zu gleichstellungsrelevanten Themen. Sie entwickelt Initiativen und Konzepte zur Verwirklichung der Gleichstellungs- und Vielfaltziele des WDR, und sie vertritt die Ziele nach innen und nach außen. Durch ihren ständig aktualisierten Intranetauftritt sind ihre Gleichstellungs- und Vielfaltsthemen auch auf der Startseite des WDR Intranets kontinuierlich präsent. Jährlich erstellt sie darüber hinaus den WDR Gleichstellungsbericht und arbeitet mit an der Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der von der HA Personal für die Geschäftsleitung vorbereitet wird (der derzeitige Plan gilt von 2017 – 2022).

Die Beauftragte für Gleichstellung wirkt mit bei allen Stellenbesetzungsverfahren auf Positionen in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie nimmt teil an Bewerbungsgesprächen, an Kriteriengesprächen für Führungspositionen und an Bereichsversammlungen. Darüber hinaus sind Britta Frielingsdorf und ihre Stellvertreterin Astrid Wester 2021 in zahlreichen Führungsrunden der DPT zu Gast, um mit den Führungskräften über deren bereichsspezifischen Herausforderungen und über mögliche Lösungsansätze zu beraten.

Auch mit der Leitungsrunde der HA Personal steht die Beauftragte für Gleichstellung in regelmäßigem Austausch. Britta Frielingsdorf ist Mitglied im Diversity

Beirat des WDR und im ARD Circle Diversität. Sie ist zu Gast im Haushalts- und Finanzausschuss des Rundfunkrats sowie im Personalrat.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten des WDR vor sexueller Belästigung, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Mobbing ist die Beauftragte für Gleichstellung Kontaktstelle und Mitglied der WDR-internen Beschwerdestelle. Sie berät Frauen wie Männer und bearbeitet Fälle teils eigenständig, teils gemeinsam mit den anderen Mitgliedern der Beschwerdestelle (siehe 4.12).

WDR KOMPETENZMODELL

2021 überarbeitet die HA Personal das Kompetenzmodell, das Grundlage ist für Stellenausschreibungen und für die Bewertung von Bewerber:innen. In 11 Kompetenzbereichen sind Anforderungen rund um Persönlichkeit, Kontaktgestaltung und Interaktion, Handlungsorientierung und auch Führung dargestellt und jeweils am Beispiel konkreter Verhaltensweisen beschrieben.

Die Beauftragte für Gleichstellung berät bei der Überarbeitung des Kompetenzmodells. Dabei stehen die Kompetenzen für wertschätzenden Umgang im Unternehmen, für vielfaltsbewusste Teamarbeit und für die Reflexion eigener Stereotypen und Vorurteile im Vordergrund. Außerdem untersucht die Beauftragte für Gleichstellung das neue Kompetenzmodell auf als »männlich« oder »weiblich« codierte Wörter und schlägt gendersensible Formulierungsalternativen vor. Grundlage dafür sind insbesondere die Arbeiten der TU München sowie der Sprachwissenschaftlerin Dr. Simone Burel (Quelle <https://genderdecoder.wi.tum.de/> sowie <https://lub-mannheim.de/>)

4.2. WDR-interne Veranstaltungen und Schwerpunkte

EQUAL CARE UND EQUAL PAY

Zum Equal Care Day am 1. März und zum Equal Pay Day am 10. März 2021 bietet das Team der Beauftragten für Gleichstellung zwei interne Online-Events an.

In »**Finanzen für Einsteigerinnen**« ist Anne Schneider, Leiterin der PG Wirtschaft Aktuell & Hintergrund im WDR, im Gespräch mit Anissa Brinkhoff, Host des Frauen-Finanzpodcasts »What the Finance?!«. Die Teilnehmerinnen erhalten einen Einblick in die Basics der Finanz- und Vorsorgeplanung – insbesondere für Frauen, und holen sich

frische Impulse, um sich noch besser eigenständig um ihre eigenen Finanzen kümmern zu können. Das Event wird gemeinsam mit »Frauen vernetzt« veranstaltet, dem Frauennetzwerk des WDR.

»**Mental Load**« beschreibt die Last und Verantwortung, die durch das Organisieren und im-Griff-Behalten von alltäglichen Aufgaben entsteht, insbesondere, aber nicht nur, im Familienkontext. In diesem Webinar mit Laura Fröhlich erhalten die Teilnehmerinnen zunächst einen Überblick über die Zusammenhänge von Gender Care Gap, Gender Pay Gap, Gender Pension Gap und Mental Load. Und dann stellt Laura Fröhlich erste einfache Handreichungen vor, wie sich die mentale Last ggf. individuell verringern lässt.



SCHWERPUNKT GESUNDHEIT

Rund um den Tag der psychischen Gesundheit und den Weltmännertag (bei dem ebenfalls Gesundheit im Vordergrund steht), legt das Team der Beauftragten für Gleichstellung im Herbst 2021 weitere drei Webinare auf.

Zum Auftakt unterhalten sich die Public Health-Expertin Lea-Sophie Borgmann und die WDR-Redakteurin Daniele Jörg über die Frage »**Wie können wir der Rushhour des Lebens gesund begegnen**«. Dabei wird u. a. beleuchtet, wie ungleich Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt ist, welche Belastung eine mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern – insbesondere für Mütter – darstellt und welche gesundheitlichen Auswirkungen diese Konflikte und Belastungen haben können.

Wenig später ist Dr. Amma Yeboah zu Gast im WDR mit dem Thema »**Geschlecht, Gender und Sex: wie die Definition unsere Behandlung beeinflusst**«. Dr. Yeboah ist Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie und forscht u. a. zum Thema Genderbias in der medizinischen Behandlung. Die WDR Wissenschaftsredakteurin Andrea Wille spricht mit ihr nicht nur über die unterschiedlichen Begrifflichkeiten Gender und Geschlecht (engl.: Sex), sondern auch darüber, ob es biologisch betrachtet mehr als zwei Geschlechter

gibt. Und es wird herausgearbeitet, welche Risiken und Unwägbarkeiten sich tagtäglich in der medizinischen Behandlung von Frauen daraus ergeben, dass Proband:innen in Studiendesigns seit Jahrzehnten in erster Linie junge Männer seien.

Den Abschluss der Reihe bildete die Veranstaltung »**Wie gefährlich ist ‚Männlichkeit‘? Risiken und Nebenwirkungen alter und neuer Männerrollen**«. WDR-Kulturzeit-Moderator Thilo Jahn diskutiert mit Fikri Anil Altıntaş: Was ist »Männlichkeit« heute? Und was bedeutet das Annehmen bestimmter Verhaltensweisen, die wir als »männlich« ansehen? Wie wirken sich gesellschaftliche Rollenerwartungen an den Mann auf seine psychische und physische Gesundheit aus? Kann »Männlichkeit« krank machen? Das Gespräch bietet einen guten Einblick, welche Auswirkungen unterschiedliche Konzepte von Männlichkeit nicht nur auf Männer und deren Gesundheit, sondern auch auf die Gesellschaft als Ganzes und den Feminismus haben können.

PERSPEKTIVWECHSEL

Die 2021 aufgelegte Intranetrubrik »Perspektivwechsel« ermöglicht Einblicke in unterschiedliche Lebensrealitäten und soll auf diese Weise den Einstieg in Vielfaltsperspektiven erleichtern.

Die fortlaufend ergänzte Liste bietet interessante, herausfordernde und weiterführende Videobeiträge aus verschiedenen FUNK-Formaten. Die Videos diskutieren vielfältige Identitätsdimensionen, sowie gesellschaftliche Struktur- und Ausschlussmechanismen, wie Behinderung, Rassismus, Geschlecht oder auch soziale Herkunft. Die besondere Stärke der im »Perspektivwechsel« vorgestellten Beiträge liegt in ihrer intersektionellen Herangehensweise. So werden beispielsweise verschiedene Generationen von Feminist:innen an einen Tisch gebracht oder die spezifischen Lebensrealitäten Schwarzer Muslim:innen beleuchtet.

QUEERES WIKI

Im Kontext von Gleichstellung und Vielfalt entstand und entsteht oftmals komplexes Vokabular, bei dem die Übergänge zwischen Fachbegriffen und Community-Wissen meist fließend sind. Manchmal werden auch neue Begriffe und Begriffskombinationen für gar nicht neue Phänomene, Strukturen und Positionen formuliert, z.B. als erster Schritt eines Empowerment-Prozesses oder um Diskriminierung überhaupt erst einmal zu erkennen oder zu verhindern.

2021 legt die Beauftragte für Gleichstellung auf ihren Internetseiten das »Queere Wiki«. Mit Einträgen aus

und zu (queer-)feministischen und gleichstellungspolitischen Konzepten und Wörtern ist das »Queere Wiki« eine einfach zugängliche Informationsquelle und fördert das Hintergrundwissen und die Zugänglichkeit zu queeren Themen.

4.3. Beteiligung bei Stellenbesetzungen

Wie in den Vorjahren gibt es auch 2021 deutlich mehr Stellenausschreibungsverzichte als interne Stellenausschreibungen (1082 vs. 179). Die Ausschreibungsverzichte betreffen zu 81,7 Prozent befristet vakante Planstellen; zu 18,3 Prozent werden unbefristet zur Verfügung stehende Planstellen (anteile) besetzt. Und 60,4 Prozent aller Ausschreibungsverzichte werden zugunsten von Frauen beantragt.

An dieser Struktur hat sich in den letzten 10 Jahren nichts verändert. 2011 war die Zahl der internen Stellenausschreibungen mit 176 Ausschreibungen ähnlich hoch. Die Zahl der Ausschreibungsverzichte war mit 762 zwar deutlich geringer, aber auch 2011 wurde die überwiegende Mehrzahl der Ausschreibungsverzichte für befristete Stellen beantragt (85,2 Prozent). Und auch vor 10 Jahren wurde die Mehrzahl der Ausschreibungsverzichte im WDR zugunsten von Frauen ausgesprochen (59,1 Prozent).

Bei den in 2021 im WDR ausgeschriebenen Positionen liegt der Anteil der Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit 58,5 Prozent leicht unterhalb dem des Vorjahres (2020: 63,1 Prozent).

OHNE BEWERBUNGEN VON FRAUEN

Alarmierend ist, dass 2021 in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei insgesamt 50 Verfahren gar keine Bewerbung einer Frau eingehen. In fast der Hälfte (46,7 Prozent) aller Verfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bewirbt sich also nicht eine einzige Frau. Anders formuliert: bei knapp zwei Drittel aller Verfahren in Bereichen mit Unterrepräsentanz, die mit Männern besetzt werden, liegen 2021 überhaupt keine Bewerbungen von Frauen vor (64,1 Prozent).

Hier ist eine Struktur zu erkennen: Der Anteil der Verfahren, bei denen sich gar keine Frauen bewerben, steigt in den letzten Jahren immer mehr. Für 2020 und 2021 mag dabei eine Rolle spielen, dass viele weibliche Beschäftigte während der Coronapandemie ihre persönliche Karriereplanung hinter Care-Verpflichtungen zurückstellen mussten. Sicherlich ist es aber auch so, dass der Pool an potenziellen Bewerberinnen im WDR immer kleiner wird. Hier gilt es erst einmal ein Bewerberinnenfeld zu schaffen, also Frauen von

außen in den WDR zu holen oder im WDR entsprechend weiterzuentwickeln. Das ist und bleibt in den kommenden Jahren eine wichtige Aufgabe.

Von den insgesamt mit »Unterrepräsentanz« markierten Stellen, auf die sich überhaupt Frauen bewerben, wird in 2021 die Hälfte mit Frauen besetzt. 29 Frauen und 28 Männer erhalten hier einen Zuschlag.

Wenn in einem Aufgabenbereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, Bewerbungen von Frauen vorliegen und die Stelle gleichwohl an einen Mann vergeben werden soll, prüft die Beauftragte für Gleichstellung, ob nachvollziehbare Gründe für die Besetzung mit einem Mann vorliegen und fasst eine entsprechende Stellungnahme. Die Prüfung erfolgt auf Basis der konkreten Stellenausschreibung, der Bewerbungsunterlagen, der Ausführungen im jeweiligen Besetzungsvorschlag sowie entweder auf eigenen Eindrücken aus der Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen oder auf Gesprächen mit den Mitgliedern der jeweiligen Auswahlkommission. 2021 fasst die Beauftragte für Gleichstellung insgesamt 28 Stellungnahmen zur Besetzung von mit Frauen unterrepräsentierten Positionen (2020: 39). (s. Anhang, ABB 29)

BEWERBUNGSGESPRÄCHE

Die Beauftragte für Gleichstellung hat das Recht, in beobachtender und beratender Funktion an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen, soweit Frauen in dem ausgeschriebenen Bereich unterrepräsentiert sind.

2021 begleiten die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin insgesamt 19 Auswahlverfahren und nehmen an den entsprechenden Bewerbungsgesprächen teil. Insgesamt liegen dabei Bewerbungen von 56 Frauen und 111 Männer vor. Neun Frauen und 17 Männer werden letztlich ausgewählt (in einigen Verfahren mehrere Personen). Die überwiegende Zahl der Bewerbungsgespräche, an denen die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin teilnehmen, wird auch 2021 virtuell durchgeführt.

In vielen Fällen können im Gespräch zwischen Fachbereichen und der Beauftragten für Gleichstellung für die nicht berücksichtigten Bewerberinnen Entwicklungsperspektiven ausgemacht werden. Die Durchführung der Entwicklungsmaßnahmen obliegt dann den Fachbereichen in Zusammenarbeit mit der HA Personal.

4.4. Vernetzungsthemen

»ALLEINERZIEHEND IM WDR«, »FRAUEN VERNETZT« UND »QUEER@WDR«

Im zweiten Jahr der Pandemie wird deutlich, dass unternehmensinterne Beschäftigtenetzwerke pandemiebedingt vor großen Herausforderungen stehen. Viele Beschäftigte sind so in Beschlag genommen von den ständig sich ändernden Rahmenbedingungen, dass in puncto Vernetzung wenig Zeit bleibt, mehr als tagesaktuelle Informationen auszutauschen.

Das gilt auch für die WDR-internen Netzwerke. Die Beauftragte für Gleichstellung arbeitet auch 2021 mit dem Kernteam von »Frauen vernetzt« und den Sprecher:innen von »queer@wdr« zusammen, um Informationen auszutauschen und Initiativen abzustimmen.

Und sie pflegt das eigene Netzwerk »Alleinerziehend im WDR«. Insbesondere die dort vernetzten alleinerziehenden Eltern können aber wegen der immer wieder sporadisch auftretenden Ausfälle in KiTas, Schulen und sonstiger Kinderbetreuung, sowie wegen Infektionen ihrer Kinder oder der eigenen Person kaum mittel- oder längerfristig planen und netzwerken.

KONFERENZ DER FRAUEN-, GLEICHSTELLUNGS-BEAUFTRAGTEN UND BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT VON ARD, ZDF, DLF, DW UND ORF

Die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin sind Teil der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF.

Während der Pandemie hat sich deren Zusammenarbeit hin zu virtuellen Konferenzen verändert. Im Jahr 2021 finden fünf jeweils halbtägige Videokonferenzen statt. Zwei davon richtet im Herbst 2021 die Beauftragte für Gleichstellung des WDR aus.

Zu einzelnen Themen sind Expert:innen als Gäste in die Konferenzen eingeladen, u. a. die Professorin der Universität Rostock Dr. Elisabeth Prommer und die stellvertretende Intendantin des WDR, Eva-Maria Michel.

Neben den kontinuierlich zu bearbeitenden Themen wie z.B. der Koordination der Aktivitäten zum Herbsttreffen der Medienfrauen, zum Internationalen Frauentag und zum Girls' und Boy's Day, bearbeitet die Gleichstellungskonferenz 2021 insbesondere folgende Schwerpunkte:

- Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen durch mehr Expertinnen in den Programmen;

- Beitritt mehrerer Landesrundfunkanstalten und der Deutschen Welle zur BBC 50:50-Challenge;
- Studie »Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland« der Universität Rostock;
- Zusammenarbeit der Gleichstellungskonferenz mit dem in 2021 in der ARD neu eingerichteten Diversitätsnetzwerk, insbesondere die Vertretung in deren »ARD Circle Diversität«;
- Unterzeichnung der »Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung« durch die Gleichstellungskonferenz.

GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Im Dezember 2021 unterzeichnen Britta Frielingsdorf, Wiebke Nieland (rbb) und Sinaida Thiel (hr) als Sprecherinnen der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF für diese die Erklärung »Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung«.

Die Erklärung ist das Ergebnis von Dialogforen gegen Sexismus, die das Bundesfrauenministerium (BMFSFJ) 2021 gemeinsam mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin (EAF Berlin) durchgeführt hatte. An den Beratungen waren auch Gleichstellungsbeauftragte der Sender beteiligt (unter anderem Britta Frielingsdorf).

Auszug aus der Gemeinsamen Erklärung:

- »Wir werben für eine Kultur und Organisationen, in denen Sexismus und sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Männer keinen Platz haben.
- Wir sehen das Einschreiten gegen sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung als Selbstverständlichkeit und Führungsaufgabe. Wir wollen alle Verantwortlichen sensibilisieren und in Initiativen einbeziehen.
- Wir wenden klare Leitlinien zum Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung an.
- Wir informieren über das Verbot der Benachteiligung (wegen des Geschlechts) und sexueller Belästigung und richten Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein.
- Prävention und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Wir verbessern daher die Verbreitung von

Informationen über Sexismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, individuelle Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote.

- Wir wollen die Zugänge für Frauen zur Kultur- und Medienbranche erleichtern und die Repräsentanz von Frauen auf Bildschirmen und Bühnen erhöhen.
- Wir setzen uns noch stärker dafür ein, die Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen zu verbessern.
- Wir motivieren alle, Verantwortung zu übernehmen und sich gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt in Kultur und Medien, im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz einzusetzen und Betroffenen zu helfen.
- Wir verstehen es als eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte, Sexismus und sexualisierte Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu verhindern und zu beenden.«

(Quelle dialogforen-gegen-sexismus_gemeinsame-erklarung)

HERBSTTREFFEN DER MEDIENFRAUEN

»Radikal digital - Sichtbar. Selbstbewusst. Solidarisch.« Das ist das Motto des 43. Herbsttreffens der Medienfrauen am 12. November 2021. Ausgerichtet vom SWR findet das Herbsttreffen zum ersten Mal in rein digitaler Form statt. Insgesamt nehmen rund 450 Mitarbeiterinnen aus den öffentlich-rechtlichen Sendern teil, mehr als 50 davon aus dem WDR.

Die Eröffnungsrede hält Soziologin Prof. Jutta Allmendinger. Sie stellt klare Forderungen, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Medienbranche zu erreichen. Um insgesamt in der Gesellschaft mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erlangen, ruft sie zu umfassender Solidarität auf. Gegenseitige Unterstützung sei zwar insbesondere unter Frauen wichtig. Um wirklich etwas zu verändern, müsse die Frage umfassender gestellt werden: Was ist ein menschenwürdiges Leben - für alle?

In der anschließenden Podiumsdiskussion sprechen die Moderatorinnen Anika Keil und Claudia Dee vom SWR mit Wissenschaftsjournalistin Dr. Mai Thi Nguyen-Kim, Unternehmerin Tijen Onaran und Medienwissenschaftlerin Prof. Dr. Elizabeth Prommer über die Realität von Frauen im Fokus der Öffentlichkeit. Elizabeth Prommer hat durch die Studie »Sichtbarkeit und Vielfalt. Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität« (siehe Kap. 4.7) gezeigt, dass Frauen im deutschen Film- und Fernsehen nach wie vor deutlich weniger abgebildet werden als Männer. Hieran anknüpfend wird diskutiert: Wie viel mehr

müssen Frauen leisten, um einen Platz in der medialen Öffentlichkeit zu bekommen? Mit welchen Kommentaren und Fragen sehen sie sich konfrontiert, wenn sie das geschafft haben? Und: warum ist es so schwierig, weibliche Expertinnen zu finden, die bereit sind, im Fernsehen zu sprechen?



Tijen Onaran teilt am Ende noch einen Impuls mit den Teilnehmerinnen, an dem sie sich selbst oft orientiert: Es könne hilfreich sein, sich hin und wieder zu fragen »was würde ich tun, wenn ich keine Angst hätte?«

Nach dem Podiumsgespräch widmen sich die 450 Teilnehmerinnen in mehr als 20 Workshops zunächst verschiedenen Themenbereichen. Danach schaltet sich SWR Intendant Kai Gniffke mit einem Beitrag zum Thema paritätische Stellenbesetzung dazu - getreu dem Motto »Radikal Digital« im Videostream aus dem Auto.

Abschließend kommen die Moderatorinnen mit der Digitalexpertin Carla Hustedt über die Entwicklung von Digitalisierung und Algorithmen ins Gespräch. Neben Fragen ethischer Herausforderungen in Bezug auf Datensammlungen, geht es auch um die positiven Auswirkungen medialer Reichweite. Unter anderem wird diskutiert, in welchen Bereichen die ARD diese noch besser nutzen könne, um die Diskussionskultur auf digitalen Plattformen zu verbessern und mehr Menschen zu erreichen.

Am Ende des Tages übergeben die Moderatorinnen den symbolischen Staffelstab des Herbsttreffens für das Treffen im nächsten Jahr an Britta Frielingsdorf. Denn das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen wird 2022 vom WDR ausgerichtet.

WELTFRAUENTAG 2021: WOMEN IN MUSIC DAY

Zum Internationalen Frauentag am 8. März stehen Sängerinnen, Interpretinnen, Produzentinnen und Komponistinnen im Mittelpunkt zahlreicher Sendungen der ARD-Radios. Mit der Aktion »Women in Music Day« setzt die ARD auch 2021 ein Zeichen für die Gleichbehandlung in der Musikbranche. Denn Frauen sind in der Musikbranche immer noch unterrepräsentiert.

Valerie Weber, WDR-Programmdirektorin und 2021 Vorsitzende der Audioprogramm-Konferenz der ARD: »Es gibt viele große Namen von Musikerinnen, weibliche Künstlerinnen haben ganze Musikepochen geprägt, es gibt fantastische Beispiele aus der klassischen Musik und auch aus der Popmusik von heute. Mit der konzertierten Aktion von 43 öffentlichen-rechtlichen Radiosendern möchte die ARD am Weltfrauentag die Aufmerksamkeit auf die Frauen im Musikbusiness richten und sagen: ‚Ladys, wir sehen euch und hören euch!‘«

Wieder beteiligen sich auch Radioprogramme des WDR an der Aktion. So hat zum Beispiel WDR Cosmo zum Women in Music Day 2021 ausschließlich Musik von vielfältigen Künstlerinnen im Programm. Stündlich kommen bekannte Musikerinnen aus dem Global Pop zu Wort und schildern, welche Erfahrungen sie als Frauen in der Musik gemacht haben und was alles noch für mehr Gleichberechtigung getan werden muss. WDR 3 blickt auf ein ganzes Jahr »Komponistin im Fokus« zurück und sendet abends ein Konzert des BBC Symphony Orchestra mit Werken von Komponistinnen. Und WDR 2 Pop sendet drei Stunden mit Musik und Geschichten nur von Künstlerinnen und zum Thema Frauen im Musikgeschäft.

4.5. WDR3: Komponistinnen im Fokus

Bereits zum Weltfrauentag 2020 hat WDR3 die Reihe »Komponistinnen im Fokus« aufgelegt und stellt ein Jahr lang jede Woche in »WDR3 Tonart« eine andere Komponistin vor. Bis zum Weltfrauentag 2021 entstehen 50 Portraits über Komponistinnen, die zu ihrer Zeit die klassische Musik verändert haben. Und die Reihe läuft weiter. »Das ist mein Herzensprojekt« sagt Wibke Gerking, Teamleiterin Musik aktuell bei WDR 3. Die Portraits sind inzwischen auch in der ARD Audiothek abrufbar.

(ARD Audiothek_WDR3_Komponistinnen im Fokus)



Und WDR 3 treibt Gleichstellung im Musikprogramm nun auch insgesamt stärker voran. Musik von einer Frau und / oder einer Person of Color (PoC) steht nun einmal pro Stunde, mindestens einmal pro Sendung auf dem Musiklaufplan von WDR3. »Wir berichten nicht nur über die Leute, wir spielen auch wirklich ihre Musik«, so Wibke Gerking. »Frauen haben zu allen Zeiten und allen Widerständen zum Trotz Musik komponiert. Es wird höchste Zeit, dieses lang missachtete kulturelle Erbe endlich hörbar zu machen.«

4.6. WDR COSMO - der »fem:power-Channel«

Im Dezember 2021 startet WDR COSMO den ersten »female-only« Channel und gibt damit Frauen und nicht-binären Künstler:innen im Global Pop einen eigenen Kanal. Ob innovative Newcomerin oder legendäre Diva und Wegbereiterin, ob Rapperin oder Produzentin, ob Singer-Songwriterin oder Instrumentalistin: »fem:power« zeigt alle Formen, Farben und Sounds der weiblichen Musik.



»Frauen sind im männerdominierten Musikgeschäft nach wie vor unterrepräsentiert. Nicht nur lehnen wir diese Ungerechtigkeit ab«, so COSMO-Musik-Chef Francis Gay, »mit fem:power setzen wir jetzt ein Ausrufezeichen. Diese von uns sorgfältig kuratierte Zusammenstellung ist als Entfaltungsraum für Kreativität und als Verbeugung vor der weiblichen Musik zu verstehen.«

Schon 2020 war COSMO der Initiative »Keychange« beigetreten, die sich für mehr Gender-Gerechtigkeit in der Musikindustrie einsetzt. Seitdem spielt COSMO 40 Prozent Musiktitel von Frauen und nicht-binären Interpret:innen, 40 Prozent Musik von männlichen Interpret:innen und 20 Prozent Musik von gemischten Duetten. »Als erster Sender in der ARD hat COSMO seitdem Gender-Parität in den Playlists«, so Francis Gay. »Wir werden von vielen Künstlerinnen für diese Initiative regelrecht gefeiert, aber wir machen nur unseren Job.«

»fem:power« gibt es als Webchannel auf cosmo-radio.de, in der COSMO-App und als Playlist auf Spotify. Und im Radioprogramm von COSMO ist »fem:power« immer dienstags um 24 Uhr zu hören. (WDR Cosmo_fempower_channel)

4.7. Mehr Moderatorinnen als Moderatoren bei der Sportschau am Samstag

Seit August 2021 moderieren erstmals mehr Frauen als Männer im Wechsel die renommierte Samstags-Sportschau im Ersten: Neben Alexander Bommers und Jessy Wellmer ist seit Herbst 2021 auch Esther Sedlaczek am Samstagabend zu sehen. Sie hat vorher 10 Jahre für Sky gearbeitet und ersetzt den bisherigen Sportschau-Moderator Mathias Opdenhövel.



»Der Wechsel von Esther Sedlaczek in die ARD bedeutet, dass die 'Sportschau' weiblicher wird. Zum ersten Mal haben wir ab Sommer im 18-Uhr-Team am Samstag mehr Moderatorinnen als Moderatoren im Einsatz«, so WDR Intendant Tom Buhrow.

Damit besteht das Moderationsteam für die Sportschau-Sendungen in der ARD aus mehr Frauen als Männern. Neben der Sportschau im Ersten am Samstag und am Sonntag sind Stephanie Müller-Spira, Julia Scharf, Esther Sedlaczek, Lea Wagner und Jessy Wellmer bei zahlreichen Live-Übertragungen auf dem Bildschirm zu sehen. Zum Moderationsteam der Sportschau gehören außerdem Michael Antwerpes, Alexander Bommers, Tobi Schäfer und Claus Lufen.

Als Reporter:innen von Fußballspielen, Wintersportveranstaltungen und anderen Live-Sportereignissen sind allerdings auch 2021 noch deutlich weniger Frauen als Männer unterwegs. Hier liegt der Frauenanteil bei nur einem Drittel: sieben von 21 Reporte-

ri:innen der Sportschau sind Frauen (die Einsatzhäufigkeit wurde hier nicht betrachtet). (Sportschau_Moderation)

4.8. Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

Für das Jahr 2021 analysiert ProQuote Medien nach 2018 zum zweiten Mal den Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen im Rundfunk in Deutschland. Bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten und bei der Deutschen Welle liegt der Machtanteil der Journalistinnen (in Programm- und Redaktionsverantwortung) bei 43,4 Prozent (ohne Arte). 2018 waren es noch 37,7 Prozent (ohne Arte).

Zwei Sender erfüllen 2021 die ProQuote-Forderung von 50 Prozent Frauen in Führungspositionen im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung: der RBB (57,4 Prozent) und die Deutsche Welle. Bis auf HR (29,4 Prozent) und SR (36,1 Prozent) erreichen alle öffentlich-rechtlichen Sender laut ProQuote-Zählung einen Frauenmachtanteil von mindestens 40 Prozent.

Grundlage der Zählung waren Organigramme und Selbstauskünfte der elf öffentlich-rechtlichen Sender sowie der Deutschen Welle. Die erstmals 2018 von ProQuote Medien angewendete Zählweise bezieht die Position in der Hierarchie mit ein. Erhoben werden die obersten vier Hierarchieebenen im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung (auf den WDR und seine Funktionsbezeichnungen angewendet: Intendant:in x Faktor 4; Programmdirektor:in x Faktor 3, Programmbereichsleitung x Faktor 2 und Programmgruppenleitung x Faktor 1).

Zwar bescheinigt die Studie von ProQuote Medien dem WDR für 2021 einen Frauenanteil von 46 Prozent in den journalistischen Führungspositionen der beiden Programmdirektionen. Allerdings ist dieser Wert seit 2018 nicht gestiegen. Und der ermittelte Machtanteil in den Programmdirektionen des WDR ist in den drei Jahren sogar gesunken. 2018 lag der Machtanteil, also die Berechnung unter Einbeziehung der Höhe der jeweiligen Positionen, bei 44,6 Prozent, 2021 misst ProQuote Medien nur noch bei 42,2 Prozent. Damit fällt der WDR im Ranking der öffentlich-rechtlichen Sender von Rang 3 in 2018 auf Rang 8 in 2021 zurück.

FRAUENMACHTANTEILE IM VERGLEICH

Rang	Sender	Frauenmachtanteil in Prozent	
		2021	2018
1	RBB	57,4	51,0
2	DW	50,8	51,9
3	MDR	48,3	37,5*
4	RBB	44,1	40,1
5	NDR	44,0	40,1
6	ZDF	43,8	39,4
7	BR	43,5	35,5
8	WDR	42,2	44,6
9	DLR	41,0	24,3
10	SWR	40,4	34,5
11	SR	36,1	25,6
12	HR	29,4	36,1

* Aufgrund der Datenlage konnten 2018 beim MDR nur die ersten drei Hierarchieebenen ermittelt werden. Die Daten sind nicht vergleichbar mit den anderen LRA.

(Quelle: ProQuote_Medien_Monitoring_Rundfunk_2021, S. 58)

(Anmerkung: Die Zählweise von ProQuote Medien und WDR unterscheiden sich. ProQuote Medien zählt z.B. nicht-journalistische Positionen in den Programmdirektionen teilweise nicht mit. Deshalb kommen ProQuote Medien und WDR zu unterschiedlichen Detailergebnissen. Die Tendenz der Ergebnisse ist aber bei beiden Zählungen gleich.)

Pro Quote Medien führt den Rückgang vor allem auf die veränderte Konstellation auf Programmbereichsleitungs- und Chefredaktionsebene zurück: Hier zählt Pro Quote Medien 2021 nur 30,8 Prozent Frauen (2018 46,0 Prozent), anders als auf der Ebene der Programmgruppenleitungen: Dort ist der Frauenanteil nach Zählung von ProQuote Medien von 46,8 Prozent in 2018 auf 51,1 Prozent in 2021 gestiegen.

ProQuote Medien hat auch 2021 nicht nur die Geschlechterverteilung in den Programmdirektionen, sondern auch in den Aufsichtsgremien untersucht und bescheinigt dem WDR Ende 2021 für beide Gremien einen Frauenanteil über 50 Prozent.

4.9. »Sichtbarkeit und Vielfalt. Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität«

Das Institut für Medienforschung der Universität Rostock hat 2020 zum zweiten Mal das deutsche Fernsehen auf Repräsentanz der Geschlechter und auf andere Vielfaltsmerkmale untersucht. Die Ergebnisse der Studie »Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität« werden im Herbst 2021 veröffentlicht. Die Studie wurde wie bereits 2016 durch die MaLisa Stiftung und durch ARD und ZDF, RTL Deutschland und ProSiebenSat.1 sowie verschiedene Film- und Medieninstitutionen gefördert.

Untersucht wurden auch 2020 Protagonist:innen und Hauptakteur:innen in TV- und Kinderfernsehproduktionen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Einwanderungsgeschichte, ethnischer Zuschreibung, sexueller Orientierung und Behinderung untersucht. Die folgende Darstellung konzentriert sich auf die Ergebnisse zur Verteilung der Geschlechter.

Vor allem im Bereich der Fiktion sind im Vergleich zur ersten Studie nun einige Fortschritte zu verzeichnen: Die Fernsehsender können den Frauenanteil weiter steigern. Sowohl Das Erste als auch das WDR Fernsehen haben bei den Hauptakteur:innen in der Fiktion weitgehend Parität erreicht. In der ARD ist dies auf unterschiedliche Maßnahmen wie Selbstverpflichtungen, Workshops und den Austausch mit Vertreter:innen der Filmbranche zurückzuführen. So wurde in Workshops mit Drehbuchautor:innen erarbeitet, wie Figuren und Geschichten vielfältiger erzählt und alte Rollenbilder abgebaut werden können. Außerdem hat die ARD Regisseurinnen-Speeddatings veranstaltet, in denen sich Regisseurinnen den Redakteur:innen der ARD-Sender und der Degeto vorstellen konnten.

Anders als im fiktionalen Bereich wird Geschlechterparität 2021 im Bereich der Information und in der non-fiktionalen Unterhaltung weiterhin nicht erreicht. Im Durchschnitt über alle deutschen Sender und Funktionen liegt der Frauenanteil bei gerade einem Drittel. Hier lohnt ein Blick auf die verschiedenen Funktionen:

Bei der Moderation von Informationssendungen ist in der ARD und im WDR Fernsehen das Geschlechterverhältnis weitgehend ausgewogen. Bei Reporter:innen on air und bei Alltagspersonen hingegen ist das Verhältnis noch nicht ausgeglichen. Und als kritisch muss weiterhin der Frauenanteil bei Expert:innen in Informationsformaten eingeschätzt werden. Das Erste wie auch das WDR Fernsehen – und alle anderen deutschen Sender – sind hier von der Abbildung gesellschaftlicher Parität weit entfernt.

Auch in der Moderation von Quizshows und anderen Unterhaltungssendungen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Ähnliches misst die Studie für die Sportberichterstattung.

Und auch der Altersgap spielt im deutschen Fernsehen nach wie vor eine Rolle: Auch 2020 wird Frauen nicht in gleicher Weise wie Männern zugestanden, on air zu altern. Je älter die Personen auf dem Bildschirm, desto geringer der Frauenanteil.

(Quelle: malisastiftung_Sichtbarkeit-und-Vielfalt_2021)

4.10. »Geschlechtsspezifische Gewalt im deutschen TV«

In einer weiteren, ebenfalls 2021 veröffentlichten Studie der MaLisa-Stiftung und der UFA GmbH untersuchen die Hochschule Wismar und die Universität Rostock Gewaltdarstellungen im deutschen Fernsehen. Untersucht werden 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.«

(Quelle: malisastiftung_geschlechtsspezifische-gewalt-im-deutschen-fernsehen)

4.11. Gendergerechte Sprache

Der WDR ist bereits seit 2002 und dem damaligen Gleichstellungsplan der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter verpflichtet.

Sprache soll alle gleichermaßen erreichen: Frauen, Männer und alle diejenigen, die sich nicht als Frauen oder Männer definieren. Neben den Empfehlungen für gendergerechte Sprache für den internen Schriftverkehr, die der Diversity Beirat 2019 erarbeitet hat, gibt es seit 2021 auch einen Leitfaden der Programmdirektionen zu gendersensibler Sprache im Programm.

EMPFEHLUNGEN ZU GENDERGERECHTER SPRACHE FÜR DIE WDR-INTERNE SCHRIFTLICHE KOMMUNIKATION

In der WDR-internen Kommunikation sollen im WDR bevorzugt geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden. Auch die explizite Ansprache von Frauen, Männern und Menschen anderer geschlechtlicher Identität kann sinnvoll sein. Als Abkürzung dieser expliziten Ansprache war zunächst der Asterisk (das Gendersternchen) anderen abkürzenden Formen vorzuziehen. Seit 2021 wird hausintern der Doppelpunkt verwendet.

Der Beschluss des Intendanten und der Direktor:innen vom 2. September 2019 betrifft E-Mails, Präsentationen, Druckerzeugnisse, Pressemeldungen, Hausmitteilungen, Texte im Intranet, Vorlagen, Briefe, Formulare sowie Handbücher. Um Kosten zu vermeiden, erfolgt die Umstellung bei Formularen, Vordrucken und ähnlichem, sobald eine Überarbeitung oder Neuauflage ansteht.

LEITFADEN DER PROGRAMMDIREKTIONEN ZU GENDERSENSIBLER SPRACHE

2021 haben die Programmdirektionen außerdem einen Leitfaden zu gendersensibler Sprache aufgelegt. Dort sind Empfehlungen und Regeln für alle digitalen Angebote des WDR und alle Programme in Radio und Fernsehen zu finden. Im Zentrum steht dabei das Publikum. Der Leitfaden soll regelmäßig überprüft und überarbeitet werden.

Die Programmdirektionen verzichten möglichst auf das generische Maskulinum. Sie versuchen stattdessen, auf kreative Art so zu schreiben und zu sprechen, dass alle Geschlechter angesprochen werden. Sie verwenden in der Schriftsprache den Doppelpunkt. On air verzichten sie auf den gesprochenen Gender Gap – außer diese Form ist beim jeweiligen Zielpublikum überwiegend vertraut und gebräuchlich. Auch Formen wie »Mitarbeitende« werden nur dort verwendet, wo sie in der Zielgruppe verwendet werden.

»Für uns im WDR ist Sprache unser wichtigstes Handwerkszeug. Als öffentlich-rechtlicher Sender ist es unser Auftrag, Programm für alle Menschen zu machen. Echt, nahbar, fair. Dabei verständlich und nicht abgehoben. Auf Augenhöhe mit unserem Publikum. Wir müssen also in Schrift und Ton eine Sprache finden, die gleichzeitig alle anspricht und niemanden ausgrenzt – und bestenfalls in polarisierenden Debatten vermitteln kann.

Eine diskriminierungsfreie und gendersensible Sprache ist uns als WDR wichtig – gleichermaßen Online, im Radio und im Fernsehen. Genauso wichtig ist uns aber auch, dass unsere Angebote für alle verständlich sind und sich an der Alltagssprache der Menschen orientieren, die wir erreichen wollen. Grundsätzlich gilt: Wir wollen die Sprache unseres Publikums sprechen.«

(Auszug aus dem Leitfaden »Gendersensibles Schreiben und Sprechen in unseren Programmen und Angeboten (WDR Intranet, 01.09. 2021)

4.12. Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung

#METOO IM WDR – ANSTOSS FÜR EINEN KULTURWANDEL

Anfang April 2018 berichtete das Magazin »STERN« über einen Fall von sexueller Belästigung im WDR. Zu den Sofortmaßnahmen, die die Geschäftsleitung einleitete, nachdem sich die Verdachtsmomente konkretisierten, gehörte neben der Einrichtung externer Anlaufstellen für Hinweise auf Fälle von sexueller Belästigung (zusätzlich zu den bisherigen internen Anlaufstellen) die Beauftragung der früheren Gewerkschaftschefin, Europaabgeordneten und ehemaligen Vorstandin der Deutschen Post DHL, Dr. Monika Wulf-Mathies, als unabhängige Prüferin zur Klärung der Vorwürfe.

Bei einem WDR-internen Sonderdialog im September 2018 hat die Gutachterin Wulf-Mathies die Ergebnisse ihres Prüfberichts allen WDR-Mitarbeiter:innen vorgestellt.

Ein Ergebnis war der Entwurf einer Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten des WDR vor sexueller Belästigung, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Mobbing. Die neue DV sollte die seit 2015 geltende Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung ersetzen.

Ein weiteres Ergebnis war (und ist) ein von der Geschäftsleitung angestoßener WDR-interner Kulturwandel-Prozess, dessen Ziel es ist, Rahmenbedingungen für eine positive Entwicklung der Unternehmenskultur im WDR zu schaffen. Die damalige Personalratsvorsitzende Christiane Seitz und die Verwaltungsdirektorin Dr. Katrin Vernau waren bis Ende 2021 gemeinsam für den Kulturwandel-Prozess verantwortlich.

Außerdem haben alle Führungskräfte (Geschäftsleitungs- bis Gruppenleitungsebene) zwischen 2018 und 2020 an einem verpflichtenden Workshop »Umgang mit sexueller Belästigung und Sexismus / Vermeidung von Machtmissbrauch« teilgenommen.

[DIENSTVEREINBARUNG ZUM SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN DES WDR VOR SEXUELLER ODER DISKRIMINIERENDER BELÄSTIGUNG, BENACHTEILIGUNG, MACHTMISSBRAUCH UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ \(DV SCHUTZ VOR SEXUELLER ODER DISKRIMINIERENDER BELÄSTIGUNG\)](#)

In der Dienstvereinbarung (DV) zwischen WDR und Personalrat, die zum 01. März 2019 in Kraft getreten ist, sind der Geltungsbereich, Begriffsdefinitionen, Pflichten und Verhaltensweisen, Kontaktstellen und zuständige Stellen nach § 13 AGG, das Beschwerdeverfahren, die Maßnahmen und Sanktionen sowie präventive Maßnahmen ausführlich beschrieben.

Die DV Schutz vor sexueller oder diskriminierender Belästigung umfasst die Tatbestände unmittelbare und mittelbarer Benachteiligung, diskriminierende Belästigung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt, Machtmissbrauch und Mobbing.

Zu den Kontaktstellen, die allen Beschäftigten zur Verfügung stehen, die im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis sexuell belästigt, diskriminiert oder benachteiligt werden, Machtmissbrauch ausgesetzt sind oder sich am Arbeitsplatz gemobbt fühlen, gehört auch die Gleichstellungsbeauftragte (außerdem Jugend- und Auszubildendenvertretung, Personalabteilung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung,

Vorgesetzte, von der Intendanz benannte Personen sowie externe Kontaktstellen).

Als zuständige Stelle nach § 13 AGG ist eine Beschwerdestelle eingerichtet, der die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls angehört (außerdem der Betriebsarzt, eine Vertreterin der HA Personal, eine Vertreterin des Personalrats sowie zwei unabhängige externe Mitglieder).

Die Dienstvereinbarung wurde in 2020 einer Evaluation unterzogen. Der Personalrat hat die Dienstvereinbarung zum 31.12.2020 gekündigt. Sie gilt so lange weiter, bis eine neue Dienstvereinbarung in Kraft tritt.

AUS DER PRÄAMBEL DER DV

- \ *Der Westdeutsche Rundfunk Köln (nachfolgend: WDR) fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen. Er tritt aktiv gegen jede Form von sexueller oder diskriminierender Belästigung, Benachteiligung, Machtmissbrauch und Mobbing gegenüber Beschäftigten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des WDR ein. Der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten obliegen in diesem Zusammenhang besondere Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten und die Verpflichtung zur Aufklärung und Verfolgung aller Vorfälle, ohne Berücksichtigung der Stellung der Beteiligten im WDR.*
- \ *Sexuelle oder diskriminierende Belästigung, Benachteiligung, Machtmissbrauch und Mobbing stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Pflichten dar und sind daher untersagt. Sie verletzen die persönliche Integrität und führen zu einer schwerwiegenden Störung des Betriebsfriedens. Sie schaffen ein einschüchternendes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können zu ernstesten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Alle Beschäftigten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des WDR, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten respektiert und gewahrt, Grenzüberschreitungen verhindert sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.*
- \ *Machtmissbrauch in jeder Form unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.*
- \ *Alle Beschäftigten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des WDR sind in besonderem Maße*

dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, sexuelle oder diskriminierende Belästigung oder Gewalt ist. Dazu gehört es, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen. Das erfordert eine klare und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen des WDR

WEITERE INFORMATIONEN

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wendet sich mit verschiedenen Publikationen an Betroffene und Arbeitgeber:

»Grenzen setzen - Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?« Die Handreichung erläutert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist und gibt Handlungsempfehlungen für Betroffene.

»Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? - Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte«. Diese Publikation wendet sich an Betroffene und Zuständige und informiert über Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien. Darüber hinaus enthält sie Beispiele für Good Practices und eine Beispielvorlage für die Dokumentation einer Beschwerde. (antidiskriminierungsstelle.de)

\ THEMIS

Im Oktober 2018 hat die unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V., **»Themis«**, in Berlin ihre Arbeit aufgenommen. Sie wurde von 17 Einrichtungen der Film-, Fernseh-, Theater- und Orchesterbranche gegründet, darunter auch ARD und ZDF. Basis für die Gründung war der Beschluss eines Verhaltenskodexes der Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen zu sexueller Belästigung und Gewalt vom 2. Mai 2018.

(themis-vertrauensstelle.de)

5. Gleichstellung im WDR – Die Grundlagen

5.1. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW

Rechtliche Grundlage für Gleichstellung im WDR ist das Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW). Es gilt seit November 1999 und verpflichtet Behörden und Einrichtungen des Bundeslandes sowie öffentlich-rechtliche Körperschaften oder öffentlich-rechtliche Anstalten, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben und Benachteiligungen abzubauen.

Das Gesetz beinhaltet ein Diskriminierungsverbot und schreibt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Um Benachteiligungen von Frauen abzubauen, sind die Institutionen angehalten, Gleichstellungspläne zu erstellen, Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen und die Gleichstellung auch in der Sprache beispielsweise von Gesetzestexten zu berücksichtigen.

Das Gesetz wurde im Jahr 2016 novelliert. Ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen, eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand sowie eine Stärkung der Position der Beauftragten für Gleichstellung gehörten zu den zentralen Zielen der Neuregelung des LGG NRW für den öffentlichen Dienst. Für den WDR finden aufgrund des WDR-Gesetzes nicht alle Bestimmungen Anwendung; sie gelten dann »dem Sinne nach«. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff wurde im Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Personalrat und der Beauftragten für Gleichstellung verbindlich festgelegt. Die davon betroffenen Absätze in einzelnen Paragraphen des LGG NRW wurden in einem Anhang aufgelistet, der dem Gleichstellungsplan beigelegt ist.

5.2. Der Gleichstellungsplan – der Rahmen für die Gleichstellung im WDR

Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, dass Gleichstellungspläne für die jeweiligen Institutionen zu erstellen sind. Der Gleichstellungsplan des WDR gilt für jeweils drei bis fünf Jahre. Die aktuelle fünfte Fortschreibung umfasst den Zeitraum 1.11.2017 bis 31.10.2022.

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Er beinhaltet grundlegende Regelungen der Gleichstellung im WDR sowie konkrete Zielvorgaben. Demnach ist der Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen auf 50 Prozent zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Grundsätzlich gibt der Gleichstellungsplan die sprachliche Gleichstellung im internen sowie im dienstlichen Schriftverkehr vor, er enthält Regelungen zur Vorgehensweise bei der Stellenausschreibung und Stellenbesetzung sowie zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Des Weiteren schreibt der Gleichstellungsplan die paritätische Besetzung von Kommissionen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen mit Frauen und Männern vor. Schließlich verpflichtet er den WDR, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ergreifen.

Der derzeit geltende Gleichstellungsplan umfasst über die grundsätzlichen Aufgaben hinaus folgende acht Schwerpunktziele:

- \ Der Frauenanteil von 35 Prozent in Führungspositionen ist mindestens bis zum Jahr 2020 zu halten (ab 2020: mindestens 42 Prozent).
- \ Eine systematische Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungspositionen.
- \ Insbesondere Führungskräften sollen Seminare zur Gendersensibilisierung regelmäßig angeboten werden.
- \ Der WDR will mehr Frauen für technische Berufe gewinnen.

- \ Es werden personalpolitische Maßnahmen zur Förderung von Frauen im unteren Vergütungsgefüge entwickelt.
- \ Das Absinken des Frauenanteils in Zeiten des Stellenabbaus bis 2020 soll verhindert werden.
- \ Das Betreuungsangebot im WDR für Kinder von WDR-Beschäftigten ist an den Bedarf anzupassen.
- \ Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen intensiviert werden.

5.3. Die Beauftragte für Gleichstellung

Der Intendant benennt die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin für einen befristeten Zeitraum. Diese Funktionen sind organisatorisch und disziplinarisch der stellvertretenden Intendantin zugeordnet.

5.4. Der Jahresbericht

Die Beauftragte für Gleichstellung erstellt jedes Jahr den WDR Gleichstellungsbericht. Der Jahresbericht enthält Daten zur Beschäftigung von Frauen und Männern und dokumentiert die Fortschritte der Gleichstellung im WDR sowie die Aktivitäten der Beauftragten für Gleichstellung und weitere relevante Entwicklungen.

Unter anderem auf Basis dieser Ergebnisse legt die Geschäftsleitung des WDR unter Mitwirkung der Beauftragten für Gleichstellung und dem Personalrat Ziele und Maßnahmen fest.

6. Statistischer Anhang

AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN LIEGT
DIESER FASSUNG KEIN STATISTISCHER ANHANG BEI.

IMPRESSUM

Herausgeber

Westdeutscher Rundfunk Köln
Anstalt des öffentlichen Rechts
Marketing
Appellhofplatz 1
50667 Köln

Redaktion

Britta Frielingsdorf
Beauftragte für Gleichstellung

Mitarbeit

Astrid Wester, Annette Chen,
Marie Kemter und Kilian Schmidt

Bildnachweis

Seite 14: Eva-Maria Michel, © WDR/Simin Kianmehr
Seite 20: Homeschooling, © picture alliance/Fotostand
/K. Schmitt
Seite 22: Webinar »Mental Load«, Laura Fröhlich
© WDR
Seite 25: Das Podium beim Herbsttreffen der Medien-
frauen, © SWR/Patricia Neligan
Seite 26: »Komponistinnen im Fokus«, © WDR/Marc
Trompetter
Seite 26: »fem:power Channel«, © WDR
Seite 27: Esther Sedlaczek, © WDR/Dirk Born

August 2022

