

**Informationsvorlage
zur 656. Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 20. März 2020
Punkt 12 der Tagesordnung**

Gleichstellungsbericht 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage überreiche ich Ihnen den Gleichstellungsbericht 2019 mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Knuth

Anlage

1. Einleitung	4
2. Frauen- und Männeranteil	4
2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen	5
2.2 Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat.....	8
2.3 Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen.....	8
2.3.1 Redakteur*innen	8
2.3.2 Korrespondent*innen	8
2.3.3 Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren in den „tagesthemen“	9
2.3.4 Frauen- und Männeranteil in der Produktion	9
3. Schwerpunktthemen in der Gleichstellungsarbeit	9
3.1 Mitarbeiter*innen-Umfrage zu Sexismus am Arbeitsplatz.....	9
3.2 Auswertung.....	10
3.3 Formen der Belästigung	10
3.4 Relevanz des Themas.....	10
3.5 Angebote und Maßnahmen	11
3.6 Weiterführende Maßnahmen	11
4. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit.....	13
4.1 Diversity-Checkliste	13
4.2 Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“	13
4.3 Mitglied Initiative Chefsache.....	14
4.4 Mitglied Hamburger Diversity-Netzwerk	14
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
5.1 Elternzeit.....	14
5.2 Pflegezeit	15
5.3 Teilzeit	15
5.4 Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten	16
5.5 Ferienangebote	16
5.6 Kooperation mit benefit@work	16
5.7 Eltern-Kind-Büros	17
6. Volontariat und Ausbildung	17
6.1 Volontär*innen	17
6.2 Auszubildende Kaufleute für Büromanagement.....	17
6.3 Technische Auszubildende	17
6.4 Bachelor- und Masterarbeiten	18
7. Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT und Technik	18
7.1 MINT- und Berufsmessen.....	18
7.2 Girls' und Boys' Day	18
7.3 Talent Day „IT und Medien“	18
7.4 ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“	19
8. Weiterbildungsangebote	19
8.1 Gleichstellungs- und Diversity-Seminare aus dem Bildungskatalog.....	19
8.2 Speed-Impuls-Angebote.....	19
8.3 Jobrotation.....	20
8.4 Hospitation	20
9. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	20
9.1 Sprechstunden	20

9.2	Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen	20
9.3	Studiobesuche	21
9.4	Gleichstellungsausschuss-Sitzungen	21
10.	Veranstaltungen	21
10.1	Medienfrauentreffen	21
10.2	Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF ...	22
10.3	Weltfrauentag	22
10.4	Internationaler Männertag	22
10.5	WoMenPower Hannover Messe	23
11.	Zusammenfassung und Ausblick	23

Anlage

1. Einleitung

Die Anzahl der erwerbstätigen Frauen hat in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamts 2019 ein Allzeithoch erreicht. Drei von vier Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren gehen demzufolge einer Arbeit nach. Gleichzeitig ist das Bildungsgefälle in Partnerschaften geringer geworden. Die meisten Menschen wählen eine Partnerin oder einen Partner mit gleichem Bildungsniveau. Zudem gaben einer Umfrage der Initiative Chefsache zufolge 34 % der Frauen und 42 % der Männer an, dass sie gern eine Führungsposition oder mehr Führungsverantwortung übernehmen würden.

Im NDR ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen erneut gestiegen. 2019 mussten insbesondere in der Geschäftsführung Top-Positionen neu besetzt oder in die Wege geleitet werden. Auch die Ära des langjährigen NDR Intendanten und dessen Stellvertreters ging zu Ende. So bestimmte die Diskussion um mehr Frauen in Führungspositionen auch die Nachfolgebesetzungen in vielen Gesprächsrunden, Ausschüssen und Veranstaltungen.

Ein weiteres wichtiges Thema beschäftigte ebenfalls 2019 den NDR und seine Beschäftigten. Sexismus am Arbeitsplatz. Um näher auf Hintergründe einzugehen, die tatsächliche Betroffenheit und die Reaktion auf die eingeführten Maßnahmen zu erfahren, hat der NDR zum ersten Mal in seiner Geschichte eine Umfrage in der Belegschaft durchführen lassen.

Die daraus resultierenden Erkenntnisse mündeten in weiteren Maßnahmen, schafften Klarheit und Transparenz. Eine gut besuchte Belegschaftsversammlung, die in alle Landesfunkhäuser übertragen und im Intranet gestreamt wurde, machte deutlich, dass der NDR auf einem guten Weg ist, aber das gesetzte Ziel trotz Bekenntnis zur Null-Toleranz gegenüber sexistischer Übergriffigkeit noch nicht erreicht hat.

In vielen sich daran anschließenden kleineren Informationsveranstaltungen in den einzelnen Redaktionen, Landesfunkhäusern, Studios und Abteilungen durch die Gleichstellungsbeauftragten wurden die Ergebnisse diskutiert und die Maßnahmen erläutert.

Stereotype und klischeehafte Darstellungen im Programm zielgerichtet anzugehen und sich verstärkt mit dem geringen Anteil von Expertinnen im Programm sowie dem sprachlichen Ausdruck zu beschäftigen, war auch Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit 2019. Nach Beschluss einer Sitzung der Direktor*innen stellte die Gleichstellungsbeauftragte in mehr als 40 Veranstaltungen in Redaktionen von Fernsehen, Hörfunk und Online sowie den Studios die Diversity-Checkliste sowie die Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“ für eine gendergerechte Sprache vor. Für die schriftliche Kommunikation wurde, neben anderen sprachlichen Formen zur gendersensiblen Kommunikation, der Genderstern eingeführt.

2. Frauen- und Männeranteil

Einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren 3.831 Personen in Vollzeit oder Teilzeit fest angestellt im NDR, das sind 32 weniger als im Vorjahr. Davon waren 1.868 (48,8 %) Frauen und 1.963 (51,2 %) Männer. Damit stieg der Anteil der Frauen im NDR leicht an. Als freie Mitarbeiter*innen mit kleinem und großen Rahmenvertrag waren insgesamt 1.190 Personen beschäftigt, das sind 39 mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den freien Mitarbeitenden lag bei 52,2 %.

2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen

2019 gab es insgesamt 241 Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung im NDR. Das sind sechs Personen weniger als im Vorjahr. Allerdings gab es eine Verschiebung zugunsten von Frauen. Insgesamt sind nun 99 Frauen im NDR in Führungspositionen. Das sind zwei Frauen mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil in Führung stieg damit um zwei Prozentpunkte auf 41 %. Das ist der höchste bislang erreichte Wert im NDR. Bei den Männern sank die Anzahl der Führungskräfte um acht auf nun 142.

Führungspositionen haben Menschen im NDR inne, die eine Personalverantwortung für Festangestellte oder freie Mitarbeitende und/oder Budgetverantwortung haben und nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet werden. Voraussetzung für den Status „Führungskraft“ ist, dass disziplinarische Verantwortung ausgeübt wird. Im Programm kann dies auch die personelle Verantwortung für freie Mitarbeitende sein.

Wer keine Organisationseinheit im NDR leitet und ausschließlich programmliche Verantwortung hat, aber auch nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet wird, zählt nicht zu den NDR Führungskräften. Daraus ergibt sich, dass die Anzahl aller Frauen und Männer, die nach AT, VG 1 und VG 2 vergütet werden, mit insgesamt 520 Personen höher ist als die Zahl der Führungskräfte insgesamt (241).

Der NDR ist bestrebt, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. Dabei gilt unverändert, dass der NDR bei der Besetzung die Qualifikation beurteilt und danach entscheidet. Gezielt werden Personalplanungsgespräche auf Geschäftsführungsebene geführt, in denen konkrete Zielvereinbarungen getroffen werden, wie viele der zukünftig freiwerdenden Führungspositionen mit Frauen besetzt werden sollen. Dies wird verbindlich in Planungsgesprächen mit dem Intendanten, den jeweiligen Direktorinnen und Direktoren, dem Leiter der Hauptabteilung Personal und der Gleichstellungsbeauftragten festgehalten.

Um dieses Ziel bei jedem Besetzungsverfahren im Blick zu haben, nehmen die Gleichstellungsbeauftragte oder die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte auch bei allen Ausschreibungen für Führungspositionen an den Auswahlgesprächen teil.

2019 wurden mehr AT-Positionen als in den Vorjahren frei, bedingt durch Wechsel in den Ruhestand bzw. Wechsel in andere ARD Rundfunkanstalten. Bei den Nachbesetzungen konnten nach einigen Jahren des Stillstands bzw. Rückgangs von Frauen in AT-Positionen, 2019 insgesamt vier Frauen einen AT-Vertrag erhalten, zwei davon erhielten jeweils einen, den vorher Männer innehatten. Dadurch stieg die Anzahl von Frauen mit AT-Vertrag auf insgesamt zehn. Mit zehn weiblichen AT-Positionen durch Frauen liegt der Anteil zwar noch deutlich hinter den mit Männern besetzten AT-Positionen, ein prozentualer Anstieg auf 23 % weist aber in die richtige Richtung, den Anteil generell erhöhen zu wollen. Die Anzahl der Männer in AT ist mit 34 gegenüber dem Vorjahr gleichgeblieben. Um insbesondere auf die personellen Veränderungen in den außertariflichen Positionen einzugehen, seien die Zahlen an dieser Stelle näher ausgeführt.

Besonders erfreulich war, dass zum ersten Mal überhaupt im NDR eine Frau in der Produktionsdirektion als Hauptabteilungsleiterin eingesetzt werden konnte. Auch bei ARD-aktuell ist seit 2019 zum ersten Mal eine Frau in der Chefredaktion.

Auch dass das Landesfunkhaus Niedersachsen seit 2019 eine Direktorin hat, kann als eine positive Entwicklung zu mehr Frauen in Führung betrachtet werden, auch wenn diese bereits zuvor eine AT-Position inne hatte und es statistisch dadurch nicht quotensteigernd ins Gewicht fällt. Die Nachfolgebesezung dieser AT-Position erfolgte durch einen Mann.

Im Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern erfolgte die Besetzung umgekehrt. Hier übernahm ein Mann mit AT-Position die Aufgaben des Direktors, die zuvor eine Frau ausübte. Dessen bisherige AT-Position ging wiederum an eine Frau. Auf diese Weise konnte in den beiden Landesfunkhäusern der Status Quo der AT-Positionen zwar nicht erhöht, aber immerhin erhalten bleiben.

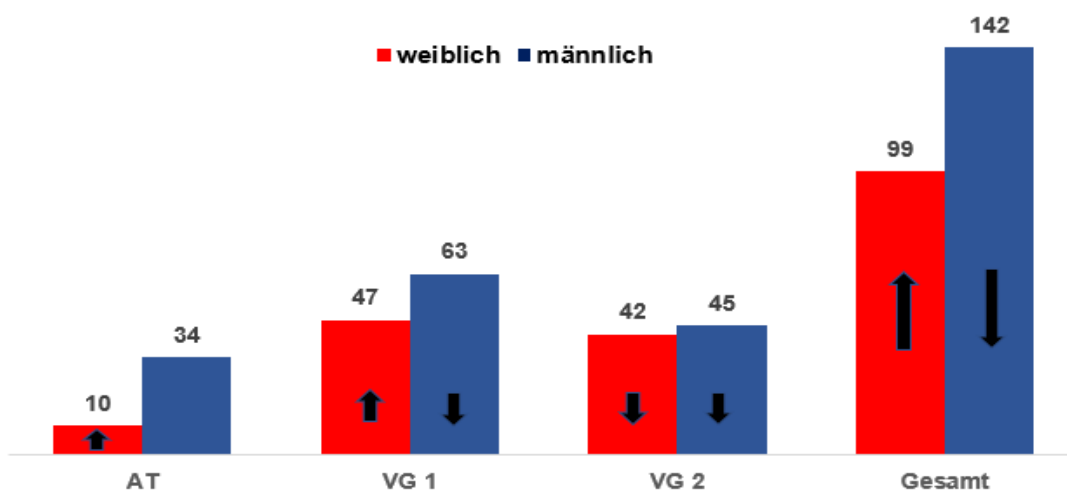
In der Programmdirektion Fernsehen folgte erneut eine Frau als Hauptabteilungsleiterin auf eine, die den NDR verließ und stützte damit immerhin den bislang erreichten Status Quo einer Frau gegenüber neun AT-Männern. Das entspricht einem Frauenanteil von 10 %.

Die Programmdirektion Fernsehen hat damit neben der Produktionsdirektion, dem Justitiariat und der Intendanz den geringsten Anteil von Frauen in AT-Position. Bewegung gab es allerdings in den Vergütungsgruppen 1 und 2 in der Programmdirektion Fernsehen. Hier konnten drei Frauen zum ersten Mal Führungsverantwortung übernehmen, mehrere Männer gaben ihre Führungsverantwortung ab. Grundsätzlich sollte das Ziel, mehr Frauen in VG 1 und VG 2 zu besetzen, weiterverfolgt werden, um langfristig auch Potentiale für AT-Positionen zu haben.

Mit Blick auf die weiteren AT-Besetzungen, die zukünftig anstehen, sei zu bemerken, dass der NDR nicht mehr nur aus internem Personal heraus rekrutiert. Auffällig ist, dass mit Besetzungen, die noch 2019 zum Teil für 2020 erfolgten, drei externe Frauen bei den AT-Positionen zum Zuge kamen. Die neue Verwaltungsdirektorin, die neue Hörfunkdirektorin sowie die neue Hauptabteilungsleiterin in der Abteilung Informations- Medien- und Verbreitungstechnik (IMV) in der Produktionsdirektion kommen von extern. Dies zeigt, dass der NDR seine Bemühungen, mehr Frauen in die Top Positionen zu bringen, ernsthaft verfolgt und dabei auch mit externen Recruiting-Unternehmen zusammenarbeitet.

Mit Blick auf mehr Parität im AT-Bereich sollten generell interne weibliche und männliche Potentiale stärker gefördert und ins Blickfeld genommen werden, um sie für zukünftige herausragende Führungsaufgaben weiter zu qualifizieren.

Führungspositionen 2019



Der Anstieg auf 99 Führungsfrauen im NDR lässt sich neben dem Anstieg bei AT auch auf einen Anstieg in der Vergütungsgruppe 1 zurückführen.

Die Anzahl der Frauen in der VG 1 ist gegenüber dem Vorjahr um drei gestiegen. Damit sind 47 Frauen mit den Aufgaben, die nach VG 1 vergütet werden, betraut. Der Anteil stieg auf nun 43 %. Somit sind zum ersten Mal die meisten der 99 Führungsfrauen in der VG 1. Da die drei in die VG 1 hinzugekommenen Frauen zuvor in der VG 2 waren, fiel hier der Anteil um drei und liegt mit nun 42 Frauen in VG 2 bei 48 %.

Rückblickend wird deutlich, wie sehr die Bemühungen, mehr Frauen in die obersten tariflichen Positionen zu fördern, bereits gefruchtet haben.

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hat die Intendanz unverändert mit insgesamt 67 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen (absolut sind es sechs), gefolgt von der Verwaltungsdirektion mit 61 % (17 Frauen) und dem Landesfunkhaus Schleswig-Holstein mit 50 % (sieben Frauen). Das Landesfunkhaus Hamburg folgt mit 47 % (sieben Frauen), das ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte.

Das Landesfunkhaus Niedersachsen weist einen Frauen-Führungsanteil von 44 % (acht Frauen) auf, das sind sechs Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Das Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern erreicht 42 % (fünf Frauen), das Justitiariat mit zwei Führungsfrauen und ARD-aktuell mit vier Führungsfrauen jeweils 40 %. In der Programmdirektion Hörfunk sind 37 % Frauen in Führung (13 Frauen) und in der Programmdirektion Fernsehen stieg der Anteil insgesamt um sieben Prozentpunkte auf nun 39 % (21 Frauen).

Im Geschäftsbereich Produktionsdirektion stieg mit neun Führungsfrauen der Anteil auf 23 % (drei Prozentpunkte mehr).

Erneut hat sich herausgestellt, dass es Geschäftsbereiche gibt, wie zum Beispiel die Produktionsdirektion, in denen es strukturell bedingt schwieriger ist, Frauen kurzfristig in Führung zu bringen. Denn grundsätzlich studieren in Deutschland weniger Frauen zum Beispiel Ingenieurwissenschaften oder IT-Fächer.

Der NDR geht von einem weiteren Anstieg von Frauen in Führung bis Ende 2024 von bis zu 45 % aus, mit einem weiteren deutlichen Anstieg des Frauenanteils im AT-Bereich. Dieses Ergebnis wird erreicht, wenn alle anderen Veränderungen in den Leitungsfunktionen jeweils so erfolgen, dass sie sich insgesamt neutral auswirken.

Die meisten Frauen in Führung üben ihre Position in Vollzeitbeschäftigung aus. Im NDR wird aber auch eine Führungsposition in Teilzeit ermöglicht. Auch geteilte Führung ist ein gelebtes Modell im NDR. Grund für eine Führungsaufgabe in Teilzeit ist vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf. Dabei wird der geteilte Verantwortungsbereich bei den einen nach fachlichen Schwerpunkten getrennt, bei den anderen nach entsprechenden Arbeitstagen. In der Verwaltungsleitung Kiel teilen sich eine Frau und ein Mann die Führung.

Neue Modelle zur Förderung von Frauen in entsprechenden Positionen, wie geteilte Führung und Führung in Teilzeit, bewähren sich im NDR und sollten auch in Zukunft weiter in der Personalplanung berücksichtigt werden. Auf diese Weise wird es manchen Frauen eher ermöglicht, sich auch dann für eine Leitungsfunktion zu entscheiden, wenn die Lebensphase stark familienorientiert ist. Hier wird es zukünftig aber auch erforderlich sein, dass der NDR bereit ist, die zeitliche Beanspruchung der Führungskräfte mit den persönlichen Möglichkeiten und Wünschen der Betroffenen in Übereinstimmung zu bringen. Gerade die jüngere Generation legt Wert darauf, ein Privatleben zu haben und dies vom Beruf zu trennen.

Im NDR passen sich Strukturen den modernen Anforderungen an. Für Kolleg*innen, die sich eine Führungsposition vorstellen können, sind Führungspersonen in Teilzeit gute Vorbilder, um mit stereotypen Vorstellungen von Führung in Teilzeit zu brechen.

2.2 Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat

Der Rundfunkrat des NDR setzt sich aus 58 Mitgliedern zusammen, die zugleich auch Mitglieder der vier Landesrundfunkräte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind. 33 der 58 Mitglieder sind weiblich, das entspricht einen Anteil von 57 %. Auch in den herausgehobenen Positionen des Kontrollgremiums überwiegen die Frauen deutlich.

Den Vorsitz hatte bis November 2019 eine Frau inne, im Anschluss folgte erneut eine Frau. Ihr zur Seite stehen zwei Stellvertretungen. In den Ausschuss- und Landesgruppenleitungen sind Frauen fast zur Hälfte beteiligt, auf Stellvertretungs-Ebene besetzen sie gar alle Positionen. Der NDR-Staatsvertrag enthält in § 17 Abs. 2 Vorgaben, die eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicherstellen (vgl. NDR-Staatsvertrag).

Auch im Verwaltungsrat des NDR überwiegt der Anteil der Frauen. Sie machen mit sieben Frauen im Vergleich zu den fünf Verwaltungsräten einen Anteil von 58 % aus.

2.3 Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen

2.3.1 Redakteur*innen

Die größte Berufsgruppe im NDR bilden nach wie vor die Redakteur*innen. 2019 gab es 34 Redakteurinnen in der VG 1 mit Leitungsfunktion, das ist eine Frau mehr als im Vorjahr. In der VG 1 ohne Leitungsfunktion als Redakteurin waren acht Frauen, das ist eine weniger als im Vorjahr. In der VG 2 mit Leitungsfunktion waren 20 Redakteurinnen wie im Vorjahr (45 %) und 85 Redakteurinnen ohne Leitungsfunktion (110 Redakteure). Die Zahl der Männer in der VG 2 mit Leitungsfunktion fiel um sechs auf 24 und stieg um fünf bei denen ohne Leitungsfunktion.

2.3.2 Korrespondent*innen

Im ARD-Hauptstadtstudio haben für das Fernsehen drei Korrespondentinnen gearbeitet. 2019 waren neun Auslandskorrespondent*innen entsandt, darunter fünf Frauen und vier Männer. Zwei Frauen berichteten aus London, je eine aus Peking, Singapur und Washington. Die Männer berichteten aus Peking, Stockholm, Tokio und Washington.

Für den Hörfunk waren im ARD-Hauptstadtstudio Ende 2019 drei Frauen und zwei Männer als Korrespondent*innen beschäftigt. Damit sind gegenüber dem Vorjahr eine Frau mehr und ein Mann weniger im Berliner Hauptstadtstudio beschäftigt. Die Leitung hat weiterhin eine Frau inne.

Der Hörfunk hat insgesamt sieben Auslandskorrespondent*innen entsandt, darunter zwei Frauen und fünf Männer. Die Frauen berichteten aus Tokio und Singapur. Die Männer berichteten aus Neu Delhi, Stockholm, Singapur, Washington und London. Die Korrespondentin aus Singapur teilte sich mit ihrem Ehemann zu jeweils 50 % eine Korrespondent*innenstelle.

2.3.3 Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren in den „tagesthemen“

84 der 210 Kommentare in den „tagesthemen“ wurden von Frauen gesprochen. Das ist ein Frauenanteil von 40 %. 49 Kommentare kamen vom NDR, davon wurden 23 von Frauen gesprochen. Der Frauenanteil lag damit mit 47 % über dem Durchschnitt.

2.3.4 Frauen- und Männeranteil in der Produktion

Die produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen sind insgesamt etwas zurück gegangen. Mit diesen Tätigkeiten waren 1.359 Menschen im NDR betraut, darunter 363 Frauen.

Durch die Bewerbungsverfahren für diese Berufsgruppen gab es erneut Veränderungen in der Zusammensetzung der Teams, was den Frauenanteil betrifft. So konnte beispielsweise in den Produktionsleitungen mit nun 20 Frauen (42 %) die 40 %-Marke überschritten werden. In der Produktionsassistenten VG 4 stieg der Frauenanteil von 42 % auf 45 %.

Auch bei den Produktionsingenieur*innen in VG 4 und VG 5 gab es einen Anstieg, und zwar von 18 % auf 20 %. Zu den gehobenen Produktionsingenieur*innen in VG 4 sind zwei Frauen und ein Mann hinzugekommen. Jetzt erfüllen diese Aufgaben 14 Frauen und 90 Männer. Der Frauenanteil stieg damit immerhin um einen weiteren Prozentpunkt auf 13 %.

Unter den Betriebsingenieur*innen stellen Frauen einen Anteil von unverändert 15 % insgesamt über alle Ingenieursvergütungsgruppen von VG 2 bis VG 5. An dem Frauenanteil von 25 % unter den Kameraleuten einschließlich Assistenz, hat sich 2019 nichts geändert.

3. Schwerpunktthemen in der Gleichstellungsarbeit

3.1 Mitarbeiter*innen-Umfrage zu Sexismus am Arbeitsplatz

Im Frühjahr 2019 hat die Geschäftsleitung im NDR bei der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW), in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, eine Belegschaftsumfrage in Auftrag gegeben.

In einem Befragungszeitraum von vier Wochen wurden 5.300 Anfragen per E-Mail an feste und freie Mitarbeiter*innen mit großem und kleinem Rahmenvertrag versandt.

In Anlehnung an eine Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde nach drei Sexismus-Kriterien gefragt. Verbal, non-verbal und physisch. Diese Kriterien wurden wiederum jeweils in drei Aspekte unterteilt. So konnte sichergestellt werden, dass die Befragten konkrete Erlebnisse gut zuordnen konnten.

Der verbale Sexismus hatte die Kategorien: zweideutige Kommentare und Witze mit sexuellem Bezug, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt und unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug zu Privatleben oder Aussehen. Non-Verbalen Sexismus umfassten unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos, Videos mit sexuellem Bezug sowie aufdringliches Starren, anzügliche Blicke, Hinterherpfeifen und die Nötigung zum Ansehen pornographischer Materials. Physischer Sexismus wurde unterteilt nach unerwünschter körperlicher Annäherung oder Berührung, unerwünschter Umarmung und Küsse sowie unsittlichem Entblößen. Gefragt wurde nach Erfahrungen in den der Umfrage voraus gegangenen zwölf Monate.

3.2 Auswertung

Die Beteiligungsquote lag bei 41 % und entspricht laut FFAW einem hohen Resonanzwert. Das sind 2.161 NDR Beschäftigte und zwar aus allen Direktionen, entsprechend anteilig, was Geschlecht, Alter und Beschäftigungsverhältnis entspricht. Insofern spricht die Forschungsstelle von einer validen und repräsentativen Studie.

Drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass sexistisches Verhalten in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich nicht geduldet werde. Dies signalisiert ein großes Grundvertrauen der Mitarbeiter*innen in den NDR. Eine Auswahl der einzelnen Auswertungen wurde bei einer Belegschaftsversammlung detailliert vorgestellt. Diese Veranstaltung wurde in alle Landesfunkhäuser live übertragen und im Intranet gestreamt. In der Anlage dieses Berichts befinden sich die entsprechenden Folien mit den Einzelauswertungen.

3.3 Formen der Belästigung

Die Häufigkeitsverteilungen von Erfahrungen sexueller Belästigung in den letzten zwölf Monaten folgen einem Muster, das aus anderen Untersuchungen bekannt ist: Verbale Formen der Belästigung sind am weitesten verbreitet. So gaben 57 % der Befragten an, mindestens einmal zweideutige Kommentare oder Witze mit sexuellem Bezug erlebt zu haben. Non-Verbale und körperliche Formen des Sexismus kamen seltener vor. 13 % der Befragten sind mindestens einmal unerwünschten körperlichen Annäherungen ausgesetzt gewesen, 8 % wurden mindestens einmal unerwünscht umarmt/geküsst (170 Personen). Wenngleich einzelne Werte variieren, gilt dieses Grundmuster für den NDR insgesamt, wie auch für die einzelnen Direktionen.

Unterscheidungen nach Strukturmerkmalen zeigen in der Gesamttendenz, dass einige Personengruppen stärker als andere betroffen sind: Frauen häufiger als Männer, jüngere Altersgruppen häufiger als ältere, Beschäftigte ohne Vorgesetztenposition häufiger als Vorgesetzte und die freien Mitarbeiter*innen häufiger als die festangestellten. Hierbei handelt es sich um Muster, wie sie auch aus anderen Untersuchungen bekannt sind.

Für die vorangegangenen vier Jahre gaben – je nach Form der Belästigung – zahlreiche Befragte an, nicht von sexueller Belästigung betroffen gewesen zu sein. Von den Betroffenen ging tendenziell der größere Teil von einer Verbesserung der eigenen Situation in diesem Zeitraum aus.

Die Ausführungen in den Freitextantworten illustrierten in konkreter Weise Formen, Orte und Personen und verdeutlichten den Ereignischarakter von Situationen sexuell belästigenden bzw. sexistischen Verhaltens. Entsprechende Zitate wurden paraphrasiert aufgeführt.

3.4 Relevanz des Themas

Die Mehrzahl der Befragten sieht sich von den abgefragten negativen Folgen sexueller Belästigung wenig betroffen. Ein Gefühl beruflicher Benachteiligung wird von rund 10 % der Befragten erfahren. Seltener ist die Aussage, keine Freude an der Arbeit mehr zu haben. Mit 5 % der Befragten sind in absoluten Zahlen 105 Personen dieser Meinung.

Insgesamt stimmen etwa drei Viertel der Befragten der Aussage zu, dass in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich sexistisches Verhalten nicht geduldet werde. Bezogen auf den NDR als Gesamtunternehmen fällt die Zustimmung etwas geringer aus.

3.5 Angebote und Maßnahmen

Als Ansprechpartner*innen im Fall sexueller Belästigung gelten neben den Gleichstellungsbeauftragten, die in den jeweiligen Direktionen benannten weiblichen und männlichen Vertrauenspersonen sowie Kolleg*innen und Vorgesetzte.

Gezielt vermittelte und initiierte Aktivitäten sind die besten bekannten Maßnahmen gegen Sexismus. Hier wurden insbesondere die Podiumsdiskussion, die Erweiterung des Verhaltenskodex, die Intranet-Artikel und fachlichen Angebote, wie die Beratungen durch Gleichstellungsbeauftragte und deren Infoveranstaltungen genannt.

Als wirksamste Maßnahmen zur Vermeidung von Sexismus gelten mit Abstand die Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten sowie verpflichtende Seminare. Hier liegt die Zustimmung mit „in sehr hohem und hohem Maße“ bei über 80 %.

Die jeweiligen Freitextanmerkungen unterstreichen, dass das bestehende Angebot bekannt ist und fordern ein weiteres konsequentes Vorgehen des NDR.

3.6 Weiterführende Maßnahmen

Als Ableitung aus den mehr als 1.500 Freifeld-Text-Aussagen der Umfrage wurden die bereits zuvor eingeführten Präventions-, Interventions- und Versorgungsangebote um weitere Maßnahmen verstärkt.

Die Gleichstellungsbeauftragten boten bis Ende 2019 mehr als 50 Informationsveranstaltungen in Redaktionen, Abteilungen und den Studios sowie in den einzelnen Landesfunkhäusern an. Dabei konnte näher auf die Einzelergebnisse eingegangen werden. Es wurde offen diskutiert und von der Belegschaft sehr positiv aufgenommen, dass der Austausch nochmal auf diese Weise intensiviert wurde.

Vor Gruppen wie den Auszubildenden und den Volontär*innen sowie den Vertrauenspersonen wurden als Bestandteil der Pflichtseminare Gespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten, gemeinsam mit einer Personalvertreterin sowie der Leitung bzw. stellvertretenden Leitung der AGG Beschwerdestelle durchgeführt. Dies schaffte Transparenz, machte die einzelnen Rollen der Ansprechpartner*innen deutlich und führte zu Klarheit und Offenheit.

Die Leitung des Hauses beschäftigte sich auf Direktor*innensitzungen und der Geschäftsführungsklausur ausgiebig mit den Ergebnissen der Umfrage.

Die in der Umfrage über die geeigneten Maßnahmen hinaus geforderten verpflichtenden Seminare für Führungskräfte wurden in der Geschäftsführungsklausur beschlossen und unmittelbar geplant und vorbereitet. Im November 2019 konnte bereits der erste Workshop „Für eine offene und sexismusfreie Kultur“ in der Fernsehdirektion mit Führungskräften umgesetzt werden.

In der Rundfunkratssitzung im September 2019 konnten die Umfrage-Ergebnisse durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgestellt und diskutiert werden.

Als weitere Maßnahme wurde eine Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit zwischen der Hauptabteilung Personal und der Gleichstellungsbeauf-

tragten sowie dem Justitiariat erarbeitet und vom Intendanten auf den Weg gebracht. Die Dienst-anweisung stellt die unmissverständliche Haltung des NDR zu Null Toleranz gegenüber Sexismus und sexueller Belästigung dar und erläutert die Verfahrensweisen.

Nach den Erkenntnissen aus der Umfrage, dass sich bei verbalem Sexismus ebenso viele Männer wie Frauen betroffen fühlen, wurde die Zahl der männlichen Vertrauensleute aufgestockt. Von den 80 Ansprechpartner*innen in den jeweiligen Direktionen und Landesfunkhäusern sind auch 15 Männer benannt.

Die Umfrageergebnisse, die Dienst-anweisung, die Liste der Vertrauenspersonen und weitere Infor-mationen zu Sexismus am Arbeitsplatz sind im Intranet auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten zu finden sowie über eine Verlinkung und Stichwortsuche auf der Startseite. In den Seminaren werden die Angebote auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und aufgezeigt, auch wie man sie findet.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bieten neben den Personalreferent*innen und den Personalvertretungen sowie der Konfliktbeauftragten vertrau-liche Beratungen an, in denen sie Betroffene über ihre Rechte und die Möglichkeiten ihrer Durch-setzung sowie über entsprechende Regelungen beraten. Im Laufe der Sexismus-Debatten berieten die Gleichstellungsbeauftragten in mehr als 90 Terminen zum Themenfeld Sexismus im NDR.

An den externen Fachanwalt können sich Betroffene ebenso wenden, wie an die AGG-Beschwerde-stelle. Anonym können sich die Mitarbeitenden über die Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an diese wenden. Die Hinweise erhalten nur die Gleichstellungsbeauftragten.

Der NDR Kooperationspartner benefit@work (Partner im Familienservicebereich) stellte sich und das Angebot einer externen Lebensberatung bei der Belegschaftsversammlung und der Präsen-tation der Umfrage-Ergebnisse erneut vor. Neben deren Vermittlungsleistungen zur Kinderbetreuung und Pflege bietet benefit@work auch beratende Unterstützung für Betroffene zum Thema „sexuelle Belästigung“ an. Professionelle Psychologinnen und Psychologen stehen für die Beratung rund um die Uhr, also auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten, kostenlos für NDR Mitarbeitende zur Ver-fügung. Auch eine anonyme Beratung ist möglich.

Die 2018 eingeführten Seminare für alle Mitarbeitenden, in denen es um den Umgang mit Sexis-mus geht, wurden auch 2019 weiter angeboten. Diese Seminare sind verpflichtend für alle Berufs-einsteigenden wie Volontär*innen und Auszubildende im NDR. Für alle festen und freien Mitarbei-tenden gibt es ein fakultatives Seminar. Um daran teilnehmen zu können, erhalten freie Mitarbei-tende ein Ausfallhonorar. Inhalt der Seminare ist: Was ist, wenn es im Arbeitsalltag nicht fair oder wertschätzend zugeht, weil jemand aufgrund seines Geschlechts oder Aussehens abwertend be-handelt wird.

Das Seminar umfasst sowohl eine kurze theoretische Einführung als auch einen Workshop-Teil. An-hand von Beispielen und Übungen werden individuell stärkende und unterstützende Handlungs-strategien entwickelt. Außerdem werden der rechtliche Rahmen und die Regeln des Miteinanders im NDR skizziert. Auch in diesen Seminaren stellen sich die Ansprechpartner*innen des NDR vor, an die sich Betroffene vertraulich wenden können.

Eine Folge-Umfrage zu Sexismus im NDR ist für 2021 geplant.

4. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

4.1 Diversity-Checkliste

Nach den Ergebnissen der audiovisuellen Studie der Universität Rostock (ausführlicher Bericht dazu im Gleichstellungsbericht 2017) erstellte die Gleichstellungsbeauftragte einen Diversity-Check, der ein Bewusstsein für mehr Vielfalt im Programm schaffen soll. Damit ist eine schnelle und sichere Einschätzung der Diversity-Aspekte in Fernseh-, Hörfunk- und Online-Angeboten möglich. Die übersichtliche Liste kann zu allen Planungskonferenzen, Redaktionsitzungen oder Feedbackgesprächen mit Autor*innen genutzt werden.

Der Diversity-Check umfasst fünf Fragen. Wer kommt in welcher Rolle und Funktion vor? (Beispiel Experte, Expertin) Ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen? Wird die Vielfalt der Gesellschaft/der Geschlechter abgebildet? Werden Geschlechterklischees/Stereotype bedient? Wird geschlechtergerechte Sprache verwendet?

Diese Checkliste wurde 2019 in mehr als 40 Veranstaltungen in Redaktionen, den Landesfunkhäusern und den Studios zusammen mit der Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache persönlich durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgestellt, um direkt in den Diskurs gehen zu können. In den ein- bis zweistündigen Veranstaltungen wurde ausgiebig diskutiert und anhand von zahlreichen Beispielen aus dem NDR Programm für einen Kulturwandel und eine veränderte Sichtweise auf Rollenbilder und Stereotype sensibilisiert.

Mittlerweile ist die Diversity-Checkliste auch in anderen ARD Anstalten übernommen worden.

Nachdem die BBC eine Selbstverpflichtung zu 50 % Frauen als Expertinnen im Programm umgesetzt hat, hat auch der NDR reagiert. Bei NDR 2 zum Beispiel wurde ein Pilot-Zeitraum von September 2019 an für sechs Monate gewählt, um 50 % Frauen als Expertinnen bewusst zu erreichen. Im Frühjahr 2020 soll es eine Auswertung geben, inwiefern das Ziel erreicht werden konnte.

4.2 Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“

Um die letzte Frage in der Diversity-Checkliste entsprechend beantworten zu können, hat die Gleichstellungsbeauftragte die bereits im NDR von ihr eingeführte Broschüre erweitert. Diese Sprachfibel soll als Anregung dienen und stellt die möglichen Varianten von geschlechtsneutralen Formulierungen und Verallgemeinerungen vor.

Nach der Einführung des so genannten dritten Geschlechts in das Personenstandsregister und nach dem entsprechenden Bundesverfassungsgerichtsurteil zum diversen Geschlecht ist darin auch der Genderstern erläutert, der im NDR zunächst in der Schriftsprache eingeführt wurde.

Die Broschüre wurde auch von genderleicht.de auf deren Internetseite übernommen. In einem Interview mit genderleicht.de, einem Projekt des Journalistinnenbundes, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, erläutert die NDR Gleichstellungsbeauftragte auch die Hintergründe der Einführung geschlechtergerechter Sprache im NDR (zu finden unter: <https://www.genderleicht.de/beim-ndr-gendern-wir-seit-zwei-jahren/>). Die Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“ ist online im Intranet und Internet zugänglich, wurde in den Informationsveranstaltungen aber auch analog verteilt, damit sie jederzeit in den Redaktionsräumen und auf den Konferenztischen griffbereit ist.

4.3 Mitglied Initiative Chefsache

Im Juni 2019 trafen sich die Mitglieder der Initiative Chefsache erneut zu ihrer Jahreskonferenz in Berlin. Das Kernthema lautete „Dual Career – Erfolg gemeinsam gestalten“. Als operativ Verantwortliche in der Chefsache arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte an dem Jahresreport zu diesem Themenkomplex sowie an der aktuellen Chefsache-Umfrage mit. Die Umfrageergebnisse des beauftragten Marktforschungsinstituts ergaben, dass etwas mehr als die Hälfte der Befragten mit dem Partner bzw. der Partnerin ein sogenanntes Vollzeitpaar bilden, das heißt, beide arbeiten in Vollzeit. Einzelverdienend mit einem nicht-erwerbstätigen Partner oder Partnerin waren laut Umfrage nur 5 %. Das Thema Dual-Career ist auch im NDR ein Thema. Als Beispiel konnte im Jahresreport über das NDR Korrespondentenpaar berichtet werden, das sich eine Stelle im Studio in Singapur teilt. Die beiden wurden als Best Practice innerhalb der Initiative Chefsache vorgestellt.

Seit Mai 2018 ist der NDR Mitglied der Initiative Chefsache. Dies ist ein Zusammenschluss von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor, Sozialwirtschaft und Medien, die sich für die Chancengerechtigkeit und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern einsetzen. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Die Mitglieder der Initiative, u. a. McKinsey, DIE ZEIT oder die Telekom, wollen durch internen Austausch und konkrete Maßnahmen und durch eine öffentlichkeitswirksame Kommunikation das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern und den Abbau von Rollenklischees vorantreiben.

4.4 Mitglied Hamburger Diversity-Netzwerk

Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch Mitglied im Hamburger Diversity-Netzwerk. Hier sind Hamburger Unternehmen, wie Otto, UKE, Gruner und Jahr, die Hamburger Hochbahn und die Stadt Hamburg vertreten. Der Austausch von Best Practices aus dem Diversity-Management steht dabei im Vordergrund. Für 2020 ist ein Cross-Mentoring für Frauen in den Mitgliedsunternehmen geplant, das kostenfrei untereinander angeboten werden kann. Die Organisation hat die Gleichstellungsbeauftragte übernommen.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.1 Elternzeit

In diesem Jahr waren insgesamt 171 Mitarbeitende in Elternzeit, davon gut zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer. Mit 118 Frauen und 53 Männern waren es zehn Frauen mehr und zwei Männer weniger als im vergangenen Jahr. 27 Mütter und 13 Väter haben während der Elternzeit gearbeitet und ein Basiselterngeld bezogen. Bis zu 28 Monate können Eltern das Elterngeld Plus in Anspruch nehmen, wenn beide Elternteile die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen.

35 Frauen und zwölf Männer haben zwischen drei und sechs Monaten Elternzeit genommen. Einen Zeitraum von mindestens einem halben Jahr haben 53 Frauen in Anspruch genommen und vier Männer. Für die Dauer eines gesamten Jahres waren ausschließlich Frauen in Elternzeit.

5.2 Pflegezeit

Nach einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach kümmern sich etwa 50 % der Frauen zwischen 40 und 59 Jahren gleichzeitig um Kinder und ältere Angehörige. Zudem sind drei Viertel der pflegenden Frauen berufstätig.

Das Durchschnittsalter im NDR beträgt etwa 50 Jahre. Somit beschäftigen sich viele Mitarbeitende mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienangehörigen. Nicht immer bahnt sich ein Pflegebedarf an. Tritt ein Pflegefall ein, müssen die Angehörigen neben ihrer Betroffenheit schnell handeln und die notwendigen Schritte für die pflegerische Versorgung der betroffenen Person in die Wege leiten.

Seit 2015 wurden die deutschen Pflegestärkungsgesetze schrittweise in Kraft gesetzt. Diese Gesetze ermöglichen Arbeitnehmer*innen, im Notfall bis zu zehn Tage für die Organisation der Pflege von Angehörigen freigestellt zu werden. Mit Abschluss des Gehaltstarifvertrages 2019 wurde im NDR ein tariflicher Anspruch auf weitere fünf Tage bezahlter Arbeitsbefreiung zur Pflege naher Angehöriger vereinbart, der ergänzend zu den zehn gesetzlichen Pflegetagen in Anspruch genommen werden kann.

Eine kurzfristige Pflegeauszeit bis zu zehn Tage haben im vergangenen Jahr drei Festangestellte in Anspruch genommen, zwei Frauen und ein Mann.

Dem NDR ist es ein Anliegen, Mitarbeitende in der Pflege von Angehörigen zu unterstützen, z. B. durch die Beratungsangebote des Kooperationspartners benefit@work.

Die Abteilung Gleichstellung und Diversity hat 2019 nach vielen Beratungsanfragen in den Sprechstunden Pflegeseminare der Angehörigenschule als kostenlose Inhouse-Schulung organisiert und angeboten. Im Mittelpunkt stand die fachliche Beratung rund um das Thema Angehörigenpflege. Darüber hinaus gab es spezielle Angebote, wie beispielsweise zu Demenz oder Schlaganfall.

Die Schulungen wurden an Standorten in Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein angeboten. Interessierte aus dem Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern konnten sich an diesen Standorten anmelden. Die Reisekosten wurden übernommen.

Die nachfolgenden Anmeldedaten zeigen, dass ca. 40 % der Teilnehmenden Männer waren:

Frauen	Männer	Insgesamt
65	41	106

Die für den NDR kostenfreien Schulungsangebote der Angehörigenschule werden auch 2020 fortgeführt.

5.3 Teilzeit

Insgesamt waren 956 NDR Festangestellte, inklusive ARD-aktuell, KEF-Büro und ARD-TV-Leitungsbüro dauerhaft oder befristet in Teilzeit tätig, das waren 28 Personen mehr als im Vorjahr. Der prozentuale Anteil ist damit von 24 % auf 25 % der Belegschaft angestiegen.

Frauen sind nach wie vor am häufigsten in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt sind es 750 Frauen, die dauerhaft oder befristet, weniger als 100 % der wöchentlichen Arbeitszeit tätig sind. Gegenüber

dem Vorjahr sind es 15 Frauen mehr. Zum wiederholten Male ist die Anzahl der teilzeitarbeitenden Männer ebenfalls angestiegen, diesmal um 13 auf nun 206. Damit sind knapp 11 % aller festangestellten Männer im NDR in Teilzeit und 40 % aller festangestellten Frauen.

5.4 Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten

Für bis zu 40 Festangestellte gibt es die Möglichkeit der alternierenden Teleheimarbeit. Auf Antrag kann zuhause ein zusätzlicher Arbeitsplatz eingerichtet werden, der den Arbeitsschutz-Richtlinien entspricht. 2019 nutzten dieses Angebot 23 Mitarbeiterinnen und fünf Mitarbeiter.

Deutlich größer ist die Nutzung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Offenbar werden die Wünsche und Anforderungen der Mitarbeiter*innen damit häufiger erfüllt als mit einem Arbeitsplatz in Teleheimarbeit. Dies zeigte sich insbesondere nach der Schließung von Haus 11 in Lokstedt Ende 2018.

5.5 Ferienangebote

In Hamburg wurde auch 2019 wieder das Angebot der Kinderferienfreizeit begeistert angenommen. Insgesamt haben 231 Kinder daran teilgenommen, einige haben mehrere Angebote genutzt. Unterstützung kam von Kolleg*innen der Betriebssportgruppen und der Hörfunkbereiche, die ein breitgefächertes Programm anboten und zum Teil erst möglich machten. In Hannover gab es wie in jedem Jahr in der letzten Ferienwoche den „Mitmachzirkus“. Das Programm beginnt am Donnerstag und endet am Mittwoch, am letzten Ferientag. 20 Kinder haben teilgenommen. In den Landesfunkhäusern Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern gab es keine Ferienangebote.

5.6 Kooperation mit benefit@work

2019 wurden von benefit@work, dem Kooperationspartner des NDR in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebensberatung von Januar bis Dezember insgesamt 85 Beratungs- und Vermittlungsleistungen durchgeführt. Dies geht aus der Evaluierung hervor, die benefit@work zum Jahresende dem NDR vorlegte, wie vertraglich vereinbart.

49 Anfragen von NDR Mitarbeitenden gab es zum Modul Kinder, 27 zur Pflege und neun zur Lebensberatung. Das ist im Bereich Vermittlung von Kinderbetreuung, Beratung zu Kita-Plätzen und Vermittlung von Aupairs ein erneuter Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Die Nachfrage zur Pflegeberatung über benefit@work sank dagegen erneut gegenüber dem Vorjahr. Dies kann mit den im NDR über die Angehörigenschule stattfindenden Inhouse-Infoveranstaltungen zur Pflege zusammenhängen, die 2019 wieder gut besucht waren und offenbar bereits die Nachfrage bedienen konnten. Bei der Lebensberatung ging es um die Themen Konflikte am Arbeitsplatz, emotionale Belastungen, Krisenintervention und Sorgen um die Finanzierung von Pflege.

Die NDR Klientel bei benefit@work besteht zu 71 % aus Frauen und zu 29 % aus Männern. Die meisten wenden sich telefonisch an die Berater*innen, 29 Personen fragten per E-Mail an und vier kamen über das Onlineportal im Intranet. Die meisten Anfragen kamen aus Hamburg, gefolgt von Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Neben Fachvorträgen bietet benefit@work auch im Online-Angebot wichtige Hilfestellungen und Aufklärung zu Themen wie „Von der Schwangerschaft zum Wiedereinstieg – Chancen für Mütter und Väter“, „Pflegebedürftigkeit – so unterstützt die Pflegekasse“ oder „Kein Stress mit dem Stress“.

5.7 Eltern-Kind-Büros

Mittlerweile gibt es im NDR fünf Eltern-Kind-Büros. Im Studio Heide wurde im Mai 2019 ein neues eingeweiht. Auch an kleinen Standorten ist die Existenz eines Eltern-Kind Büros von Bedeutung, weil es dort aufgrund der geringen Anzahl von Mitarbeitenden besonders wichtig ist, dass möglichst niemand ausfällt. Das Eltern-Kind-Büro in Hamburg Lokstedt musste durch die Raumnot am Standort vorübergehend für die redaktionelle Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Für Mitarbeitende am Standort Lokstedt besteht die Möglichkeit, das Eltern-Kind-Büro am Rothenbaum zu nutzen. Weitere Eltern-Kind-Büros gibt es im Studio Rostock und in Hannover. NDR Mitarbeitende nutzen dies, wenn die Kita plötzlich geschlossen ist oder die Kinderbetreuung zum Beispiel wegen Krankheit ausfällt. Die Notbetreuung durch eine Erzieherin über benefit@work wurde 2019 nur einmal in Anspruch genommen.

6. Volontariat und Ausbildung

6.1 Volontär*innen

Im August 2019 haben 36 Programmvolontär*innen ihre Ausbildung im NDR begonnen. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus 22 Frauen und 14 Männern. Die Bewerber*innen sind diverser als in früheren Jahren, bezogen auf die Bildungsabschlüsse und die kulturelle Vielfalt. Auch haben sich wieder insgesamt etwa doppelt so viele Frauen wie Männer für das NDR Volontariat interessiert.

6.2 Auszubildende Kaufleute für Büromanagement

Verteilt über die vier Standorte der Landesfunkhäuser gibt es im Jahrgang 2019 insgesamt 20 Auszubildende im Büromanagement, davon 16 Frauen und vier Männer - das entspricht einer Quote von 20 %. Jeweils ein Mann und eine Frau werden in Niedersachsen für Radio Bremen ausgebildet. In Kiel und in Schwerin werden in diesem Jahrgang ausschließlich Frauen ausgebildet.

6.3 Technische Auszubildende

Neu gestartet sind 24 technische Auszubildende, davon acht Frauen (33 %).

Wie in den beiden vergangenen Jahren gab es 13 männliche Auszubildende in der Mediengestaltung bzw. Veranstaltungstechnik. Mit sechs Frauen ist dies eine weniger als im Vorjahr. Der Frauenanteil in diesen beiden Ausbildungsgängen ist damit von 35 % auf 32 % gesunken. Laut Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung werden 50 % angestrebt.

Zum zweiten Mal in Folge hat sich eine Frau für die Ausbildung als Berufskraftfahrer*in, in einem stark männerdominierten Bereich, qualifiziert.

Für ein duales Informatikstudium beim NDR in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg konnte sich ebenfalls erneut eine Frau qualifizieren. Sie ist die dritte Frau von vier dual Studierenden im NDR. Damit ist ein Frauenanteil von 75 % erreicht.

6.4 Bachelor- und Masterarbeiten

Seit dem Herbst 2019 ist es möglich, im NDR eine Bachelor- oder Masterarbeit zu schreiben. Aus den Fachabteilungen sollen Themen vorgegeben werden, den Studierenden soll es aber auch möglich sein, eigene Themenvorschläge einzubringen. Bis zum Ende des Jahres lagen allerdings keine Bewerbungen vor.

7. Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT und Technik

7.1 MINT- und Berufsmessen

Der NDR zeigte unter Beteiligung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, Kolleg*innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen und Auszubildenden diverser Fachrichtungen, Präsenz bei MINT- und Berufsfindungsmessen, u. a. in Heide, Itzehoe und Hamburg. Die Messen richten sich vorwiegend an Mädchen der Klassen acht bis 13. Sie dienen zur Information und auch zur Rekrutierung von mehr Frauen in technischen Berufen.

Der NDR ist seit vielen Jahren am mint:pink Programm der Initiative NAT (Naturwissenschaft und Technik) beteiligt. Ziel ist, mehr Mädchen für Technik zu begeistern und den Mädchenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Oberstufenprofilen zu steigern. In diesem Jahr konnte mit einer Rechnerchallenge dem vielfachen Wunsch nach IT-Angeboten nachgekommen werden. Insbesondere die Kombination aus Führungen und Experimenten bei N-JOY und im Hörspielbereich kam bei den Schülerinnen gut an. Bei Speed-Datings zum Abschluss des mint:pink Jahrgangs standen den teilnehmenden Schülerinnen Ingenieurinnen aus anderen Unternehmen und eine NDR Kollegin als „Role-Model“ zur Verfügung. So konnten die Teilnehmerinnen einen Einblick in verschiedene Studien- und Berufswege bekommen.

7.2 Girls‘ und Boys‘ Day

Wie jedes Jahr beteiligte sich der NDR in Hamburg sowie in den Landesfunkhäusern in Schwerin, Hannover und Kiel auch 2019 wieder am bundesweiten Zukunftstag für Mädchen und Jungen. Dieser Tag vermittelte mehr als 200 Schüler*innen an unterschiedlichen NDR Standorten Eindrücke von Berufsfeldern, in denen das jeweilige Geschlecht noch unterrepräsentiert ist. So konnten sich Mädchen beispielsweise mit technischen Arbeitsplätzen (u. a. Fachinformatik, Mediengestaltung oder Veranstaltungstechnik) vertraut machen, während den Jungen organisatorische Bereiche z. B. in der Sachbearbeitung nähergebracht wurden.

7.3 Talent Day „IT und Medien“

Im November 2019 kamen annähernd 900 Jugendliche zum 11. Talent Day, um sich mit der Berufswelt auseinanderzusetzen. In vielen verschiedenen Unternehmen können die Jugendlichen konkrete Einblicke in die Berufswelt bekommen. Auch der NDR ist seit vielen Jahren mit seinem Angebot vertreten. Kolleg*innen in Lokstedt aus neun unterschiedlichen Bereichen nahmen daran teil und zeigten den insgesamt 22 Jugendlichen Interessantes aus dem Arbeitsalltag. Ein Blick hinter die NDR Kulissen war möglich, was auf sehr positive Resonanz stieß. Zum ersten Mal gab es für die Jugendlichen zusätzlich auch einen IT-Workshop und eine Studioführung.

Weil in allen Bereichen gemischte Teams angestrebt werden, gab es Angebote in der Technik für junge Frauen, beispielsweise im Service Mediensysteme und im Gebäudemanagement. Junge Männer durften Bereiche der Sachbearbeitung kennenlernen, z. B. im Einkauf oder in der Sportredaktion.

7.4 ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“

Der Förderpreis richtet sich an Frauen mit innovativen Abschlussarbeiten im Bereich der Medientechnologie. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Sichtungskommission. Auf der Internationalen Funkausstellung (IFA) in Berlin wurden bei der Verleihung des ARD/ZDF Förderpreises „Frauen + Medientechnologie“ die Gewinnerinnen mit ihren Arbeiten vorgestellt. Bei zwei der Arbeiten handelt es sich um Dissertationen. In der „tagesschau“ und im MDR wurde von der Preisverleihung berichtet.

8. Weiterbildungsangebote

8.1 Gleichstellungs- und Diversity-Seminare aus dem Bildungskatalog

Für das Handlungsfeld Gleichstellung und Diversity gibt es im NDR ein vielfältiges Angebot. Die Seminare „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ und „Sexismus am Arbeitsplatz - Was tun?!“ wurden als freiwillige Veranstaltungen angeboten. Die Pflichtseminare für Führungskräfte, Auszubildende und Volontär*innen zum Thema Sexismus waren gut besucht. Seminarbestandteil ist auch, dass sich die Ansprechpartner*innen aus dem NDR zu diesem Themenfeld vorstellen, ihre Arbeitsweise erläutern und den Sachverhalt aus NDR Sicht diskutieren. Dies wird von den Teilnehmenden sehr gut angenommen und sorgt für Offenheit und Transparenz.

Ein Rhetorik- und Schlagfertigkeitstraining für Frauen als Seminar anzubieten, ergab sich aus den Bedürfnissen vieler Frauen, die sich im Beratungsgespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten eine solche Möglichkeit in geschütztem Rahmen eines Seminars wünschten. Das Angebot wurde 2019 zum ersten Mal geschaffen und von elf Teilnehmerinnen belegt. Das Seminar „Mehr Verantwortung als Frau!? Ambitionen erfolgreich durchsetzen“ entfiel aufgrund zu weniger Anmeldungen.

Das Seminar Man@work fand im November 2019, einen Tag vor dem Internationalen Männertag statt. Hier trafen sich neun interessierte Männer, um über die Vereinbarkeitsthemen zu diskutieren, sich Impulse für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit und beruflicher Herausforderung zu holen und ein Väter-Netzwerk aufzubauen. Auch das äquivalente Seminar Woman@work wurde angeboten.

Das Seminar „Argumentieren gegen Stammtischparolen – Vorurteilen im Alltag begegnen“ fand mit elf Frauen und einem Mann als Teilnehmende guten Zuspruch. Außerdem gab es als Angebote die Seminare „Diversity im NDR - Vielfalt begreifen und gestalten“, „Diversität in den Programmen – Stereotype oder Abbilder der Realität“.

8.2 Speed-Impuls-Angebote

Auch 2019 gab es wieder Speed-Impuls-Angebote durch eine externe Coach. Das 30-Minuten-Angebot zur Mittagszeit erfreute sich sehr großer Beliebtheit. Den NDR Mitarbeitenden wurden über einen Intranet-Aufruf der Gleichstellungsbeauftragten acht Termine monatlich angeboten. Die Auswahl erfolgte per Los. Wer aus den Studios oder aus einem der Landesfunkhäuser heraus beraten

werden wollte, bekam einen telefonischen Speed-Impuls. Das Angebot wird aufgrund des positiven Feedbacks auch 2020 weiter fortgeführt.

8.3 Jobrotation

Im NDR haben 2019 drei Frauen an einer mehrmonatigen Jobrotation mit Abteilungswechsel teilgenommen. Für eine sogenannte Jobrotation 2.0, mit einem verkürzten Verfahren und einem dreiwöchigen Wechsel in einen anderen Bereich, haben sich 19 Festangestellte beworben. Ausgewählt wurden eine Frau und neun Männer.

Auch der Bereich Gleichstellung und Diversity hat 2019 zwei Jobrotationen 2.0 angeboten. Es hatten sich mehrere Frauen und Männer darauf beworben, von denen eine Mitarbeiterin im Frühjahr und ein Mitarbeiter im Herbst gleichstellungsrelevante Aufgaben im Bereich übernahmen. Die beiden konnten auf diese Weise das breite Feld der Gleichstellungsarbeit kennenlernen und aktiv, zum Beispiel bei der Umsetzung des Weltfrauentages und des Internationalen Männertages mitwirken.

8.4 Hospitation

Eine Hospitation kann als Weiterbildung beantragt werden. In diesem Rahmen haben Mitarbeiter*innen die Chance, in einer anderen Abteilung mitzuarbeiten. Sie lernen das Aufgabenfeld kennen und Kolleg*innen in diesem Bereich. 2019 haben insgesamt 29 Mitarbeiter*innen hospitiert, davon zwölf Frauen und 17 Männer.

9. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist der NDR-Staatsvertrag. In § 38 Abs. 2 ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern verankert. Die Schwerpunkte der Arbeit sind in der Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR geregelt.

9.1 Sprechstunden

Auch 2019 wurden die wöchentlichen Sprechstunden in Hamburg gut angenommen. Beratungen der Gleichstellungsbeauftragten in den Landesfunkhäusern und Studios fanden monatlich statt. Zentrale Themen waren Sexismus am Arbeitsplatz, die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Lebensbereich, Aufstockungswünsche nach Teilzeit und Feedback im Zusammenhang mit Bewerbungsgesprächen.

9.2 Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen

Bei Gleichstellungsstellen wird in den Ausschreibungen auf die Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern hingewiesen. Unterrepräsentanz bedeutet, dass in dieser Berufs- und Vergütungsgruppe an allen NDR Standorten das jeweilige Geschlecht mit weniger als 30 % vertreten ist.

86 der insgesamt 247 ausgeschriebenen Stellen waren Gleichstellungsstellen, davon 34 Frauenstellen und 52 Männerstellen. Acht der Frauenstellen sind im Bewerbungsverfahren weiblich besetzt worden, das sind 24 %. Zehn der Männerstellen wurden männlich besetzt (19 %). Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen, wie in der Dienstvereinbarung geregelt, nach eigenem Ermessen daran teil.

9.3 Studiobesuche

Die Studiobesuche im gesamten NDR Sendegebiet wurden, wie jedes Jahr, an allen Standorten im Sendegebiet durchgeführt. Jeweils einmal im Jahr werden die Studios vor Ort über die Gleichstellungsarbeit und aktuelle Themen und Veranstaltungen informiert. Auch die sich oft daran anschließenden individuellen Beratungen werden von den Mitarbeitenden rege angenommen.

9.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen

In den regelmäßig alle zwei Monate stattfindenden Gleichstellungsausschuss-Sitzungen ging es 2019 insbesondere um das Thema Sexismus am Arbeitsplatz und die breit angelegte Belegschaftsumfrage dazu. Auch die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die entsprechend eingeleiteten Seminare waren Thema. Weitere Schwerpunkte der sechs Sitzungen waren programmliche Befassungen mit dem mangelnden Anteil von Frauen in Talkshows, um stereotype Darstellungsweisen, das Herbsttreffen der Medienfrauen sowie die Ideen zum Weltfrauentag, dem Internationalen Männertag und die Gleichstellungs- und Diversity-Seminare.

In einer Ausschuss-Sitzung berichtete eine Mitarbeiterin von Evonic, einem Mitgliedsunternehmen der Initiative Chefsache, von deren Erfahrungen mit einem Onlinetool, das Menschen zusammenführt, die sich eine geteilte Funktion im Unternehmen vorstellen können. Zu dieser Sitzung waren auch Gäste aus der Fernseh- und Hörfunkdirektion sowie der Personalabteilung und Verwaltungsleitungen geladen. Der Austausch von guten Beispielen aus anderen Unternehmen, die eventuell für den NDR von Interesse sein könnten, wird auch in den folgenden Ausschuss-Sitzungen eine stärkere Rolle spielen.

10. Veranstaltungen

Die Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte sind an vielen internen und externen Veranstaltungen als Ausrichterinnen aber auch als Botschafterinnen und Impulsgeberinnen beteiligt.

10.1 Medienfrauentreffen

Zum jährlichen Herbsttreffen der Medienfrauen von ARD, ZDF, ORF, Deutschlandradio und Deutscher Welle trafen sich etwa 300 Frauen beim Hessischen Rundfunk in Frankfurt am Main. Zehn Frauen vom NDR konnten wieder kostenfrei an den Workshops und Podiumsdiskussionen teilnehmen. Mehr als 20 weitere feste und freie Mitarbeiterinnen kamen auf eigene Kosten mit. Zum ersten Mal waren in diesem Jahr auch drei Männer mit einem Workshop zum Thema „Feministen als Verbündete“ dabei. Ein NDR Kollege, der zu diesem Zeitpunkt eine Jobrotation im Bereich Gleichstellung und Diversity machte, diskutierte mit dem ORF Gleichstellungsbeauftragten und einem feministischen Blogger und mehreren Frauen über die Möglichkeiten von Männern, sich stärker in den Themenfeldern Gleichstellung und Chancengleichheit zu engagieren.

Der fast 40 Jahre alte Negativpreis „Saure Gurke“ wurde von den Gastgeberinnen nach einem Beschluss der Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten würdevoll verabschiedet und dem Rundfunkarchiv in Frankfurt übergeben. Die Konferenz hatte die „Saure Gurke“ als nicht mehr zeitgemäß gesehen und befürwortete unter anderem eher einen Positivpreis auszuloben, der die guten Beispiele im Programm der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten voranstellt.

10.2 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutsche Welle und ORF

Die Frühjahrskonferenz der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks fand beim MDR in Leipzig statt.

Zu Gast war die Juristin der Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt. Seit Start von Themis im Oktober 2018 hatte sie mit ihrer Kollegin, einer Psychologin, 150 Betroffene beraten. Unter den Gründungsmitgliedern von Themis befinden sich auch ARD und ZDF. Um auch zukünftig professionelle Aufarbeitung und Prävention sicherstellen zu können, forderten die Teilnehmerinnen der Gleichstellungskonferenz in einem Schreiben an die Intendant*innen von ARD und ZDF eine Verbesserung der finanziellen und personellen Rahmenbedingungen der Vertrauensstelle und die weitere Sicherung von Themis.

In einer Pressemitteilung forderten die Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLR, DW und ORF eine weibliche Amtsnachfolgerin für den SWR-Intendanten. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk habe eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft. Die Gleichstellungsbeauftragten forderten erneut, Führungspositionen zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

Die Herbstkonferenz richtete das Deutschlandradio in Köln aus. Mit der stellvertretenden Ressortleiterin Gleichstellung und Diversity beim Deutschen Olympischen Sportbund gab es einen Austausch zur geschlechtergerechten Darstellung in den Medien.

Über die unterschiedlichen Aspekte zum Thema Homeoffice und Mobiles Arbeiten diskutierten die Teilnehmerinnen mit der Personalabteilung des Deutschlandradios und erstellten anschließend eine Synopse, inwieweit die einzelnen Rundfunkanstalten bei diesem Thema aufgestellt sind.

10.3 Weltfrauentag

Zum Weltfrauentag am 8. März gab es wieder eine Veranstaltung, die vom Bereich Gleichstellung und Diversity organisiert wurde. Diesmal stand die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mittelpunkt. Die Geschäftsführerin des Kooperations-Unternehmens benefit@work diskutierte mit den Teilnehmenden im Großen Sitzungssaal am Rothenbaum über die Herausforderungen des Alltags, wenn Familienarbeit einen wichtigen Abschnitt in der eigenen Lebensphase darstellt. Neben interessierten Frauen kamen auch viele Männer zu dieser Veranstaltung.

10.4 Internationaler Männertag

Zum ersten Mal richtete der Bereich Gleichstellung und Diversity im Rahmen des Internationalen Männertages am 19. November eine Veranstaltung im NDR aus. Da Gleichstellung kein ausschließliches Frauenthema sein kann, war Ziel die Veranstaltung, für ein partnerschaftliches Bündnis zur Gleichberechtigung sensibilisieren. Als Referent war der Chefredakteur von Pinkstinks geladen, der einen Impuls an die anwesenden Männer und einige Frauen gab unter dem Motto: „Chancengleichheit – braucht Mann das?“

Die Veranstaltung zeigte die Vielfalt auch unter NDR Männern, förderte den Diskurs darüber und resümierte, dass Gleichstellung nur gemeinsam gehen kann. Getreu der Devise der Allbright-Stiftung: „Sprich mit anderen Männern darüber, warum und wie sie zu mehr Chancengerechtigkeit beitragen sollten. So werden Männer erreicht, die Vielfalt als Frauenthema abtun, das sie nichts angeht.“

10.5 WoMenPower | Hannover Messe

Im April trafen sich bereits zum 16. Mal mehr als 1.400 weibliche Fach- und Führungskräfte, Young Professionals und Studierende beim Karrierekongress WoMenPower im Rahmen der Hannover Messe. Der Kongress stand unter dem Motto: „Let´s get loud“ mit den Themen „Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Welche Kompetenzen werden gefragt sein? Wie verändert sich Führung?“

Die Teilnehmer*innen hatten die Möglichkeit, vielen Podiumsdiskussionen zuzuhören, Workshops und Diskussionsrunden zu besuchen. In mehr als 40 Vorträgen, Workshops und Diskussionsrunden mit inspirierenden Vorbildern und Referent*innen konnten die Teilnehmenden das persönliche und berufliche Netzwerk erweitern. Die NDR Gleichstellungsbeauftragte, die auch Beirätin der WoMenPower ist, hielt als Jurorin des Engineer-Power-Woman-Preises die Laudatio auf die Preisträgerin, eine Ingenieurin, die Spezialistin für Künstliche Intelligenz und Robotik ist. Sie wurde im Anschluss an die Preisverleihung auch in die NDR Expert*innen-Datenbank aufgenommen.

11. Zusammenfassung und Ausblick

2019 war für gleichstellungsrelevante Themen im NDR wieder ein sehr ereignisreiches Jahr.

Die offen und transparent geführte Sexismus-Debatte und die zum ersten Mal umgesetzte Belegschaftsumfrage zeigten, dass eine klare Haltung insbesondere auch von der Geschäftsführungsebene gegen jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gefordert wird und auch eingefordert werden muss. Die als Reaktion auf die Umfrage direkt eingeleiteten Maßnahmen, wie verpflichtende Seminare für Führungskräfte sowie umfangreiche Infogespräche in allen Abteilungen und Redaktionen wurden als ein deutliches Zeichen für eine wirkliche transparente Auseinandersetzung mit dem Thema wahrgenommen.

Die Sensibilisierung für mehr Parität im Programm durch die Einführung der Diversity-Check-Liste sowie die Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache und die Infogespräche in den Redaktionen dazu, trugen auch zu einem offenen und wertschätzenden Austausch bei, der das eigene Bewusstsein nochmal schärfte und sich an vielen Stellen in den programmlichen Inhalten bereits spiegelt.

Klar war auch, Chancengleichheit nähern wir uns nur über eine klare, täglich gelebte Haltung. Dazu müssen bekannte Stellschrauben immer mal wieder nachjustiert werden. Denn nur ein beharrliches Nachhalten der Ergebnisse, wie in diesem Gleichstellungsbericht, bei Präsentationen in Geschäftsführungsklausuren, Direktoriums- oder Gremiensitzungen fördern ein Umdenken und konsequentes Handeln.

Der Kultur- Sprach- und Bewusstseinswandel, der auch von Führungskräften im NDR gelebt und unterstützt wird, hat bereits begonnen. Gemischte Teams, geteilte Führung, Frauen in verantwortungsvollen Positionen und Männer, die in Teilzeit arbeiten oder für längere Zeit in Elternzeit gehen, werden immer selbstverständlicher. Je mehr Frauen in der Belegschaft sich in Berufsgruppen etablieren, in denen noch vor Jahren eine sehr deutliche Unterrepräsentanz herrschte, desto eher fallen tradierte Rollenklischees und Stereotype. Gute Vorbilder festigen nachhaltig moderne Vorstellungen – auch im Arbeitsalltag.

Der Anstieg von weiblichen Führungskräften auf nun 41 % zeigt, dass der NDR das Thema mit seinen vielen Maßnahmen zur Förderung dieses Ziels wirklich ernst nimmt. Das haben auch die jüngsten Personalentscheidungen für AT-Positionen auf Direktoriumsebene deutlich gemacht.

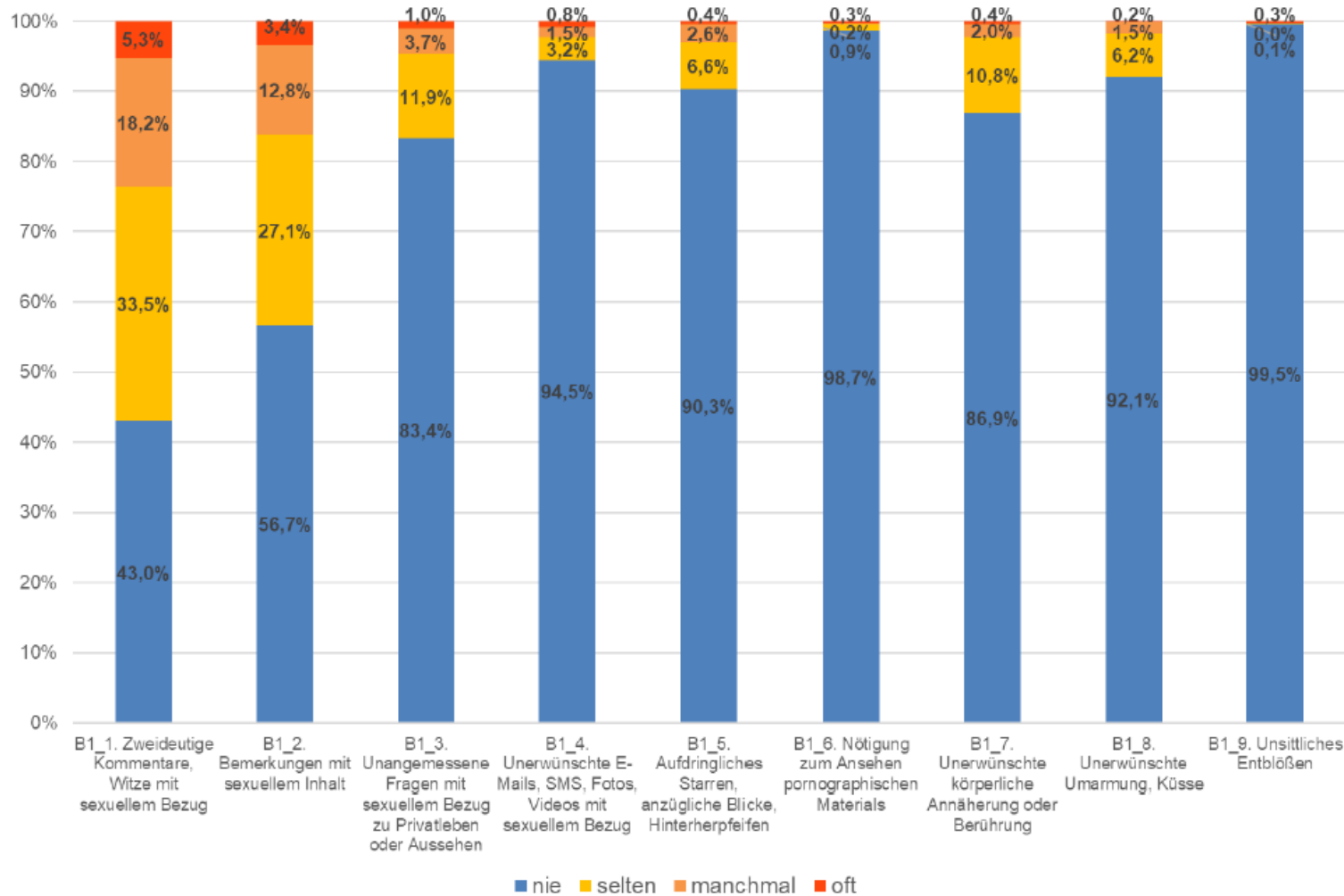
Ein kluges und zeitgemäßes Signal wäre das Bekenntnis zu einer Frau als stellvertretende Intendantin im NDR. Die Zeit ist reif für einen solchen, für die Gleichstellung relevanten, konsequenten und wünschenswerten Schritt.

Mitarbeiter*innenbefragung zum Thema „Sexismus am Arbeitsplatz“ beim NDR 2019

Hamburg, 24.5.2019

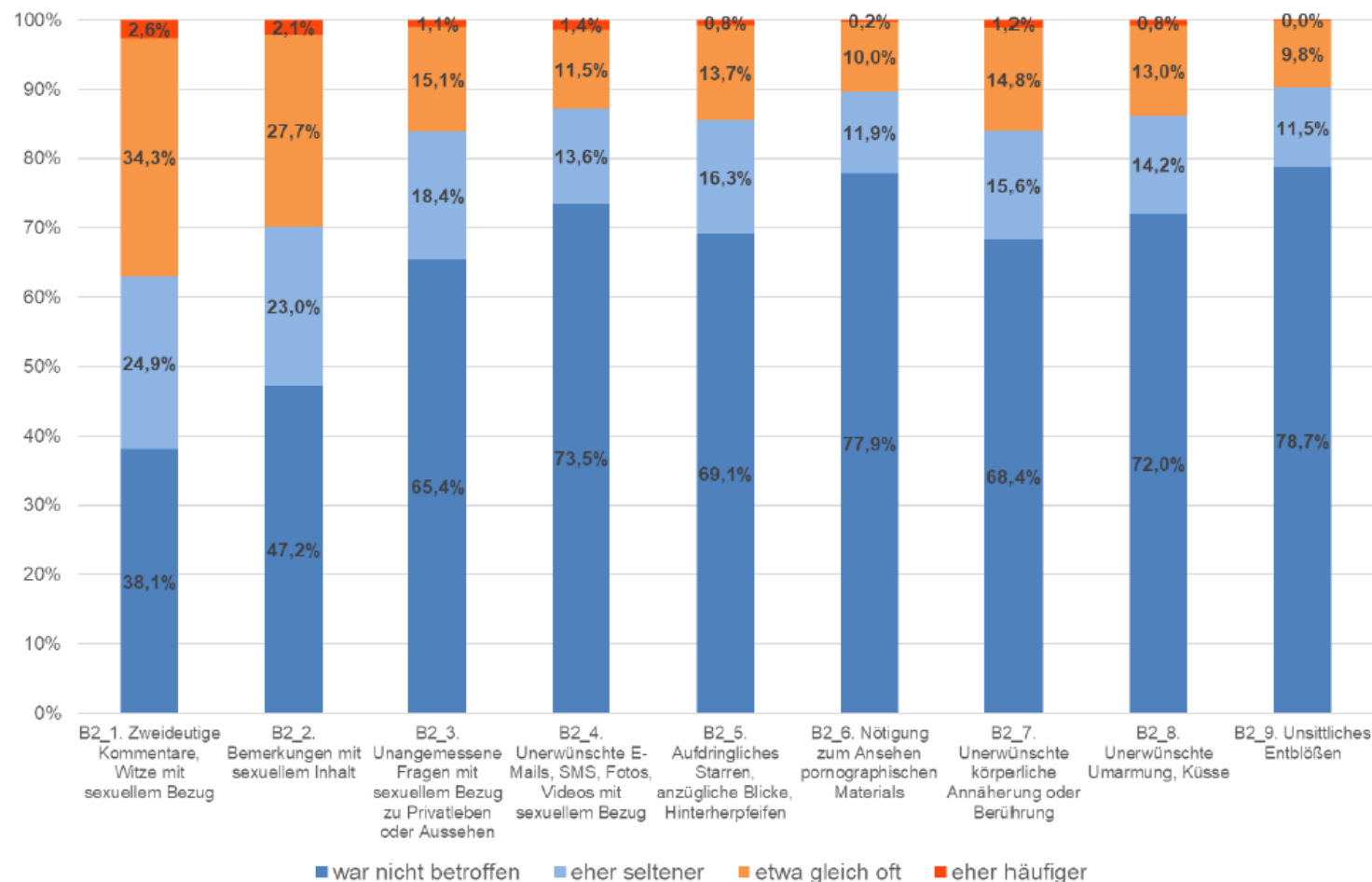
Dr. Hans-Joachim Lincke, Nicola Häberle B.Sc.
FFAW Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH
Bertoldstr. 63
D-79098 Freiburg
Tel: +49 (0) 761/319 642 23
lincke@ffaw.de
www.ffaw.de

Häufigkeit: „Wie oft waren Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit von folgender Situation betroffen?“



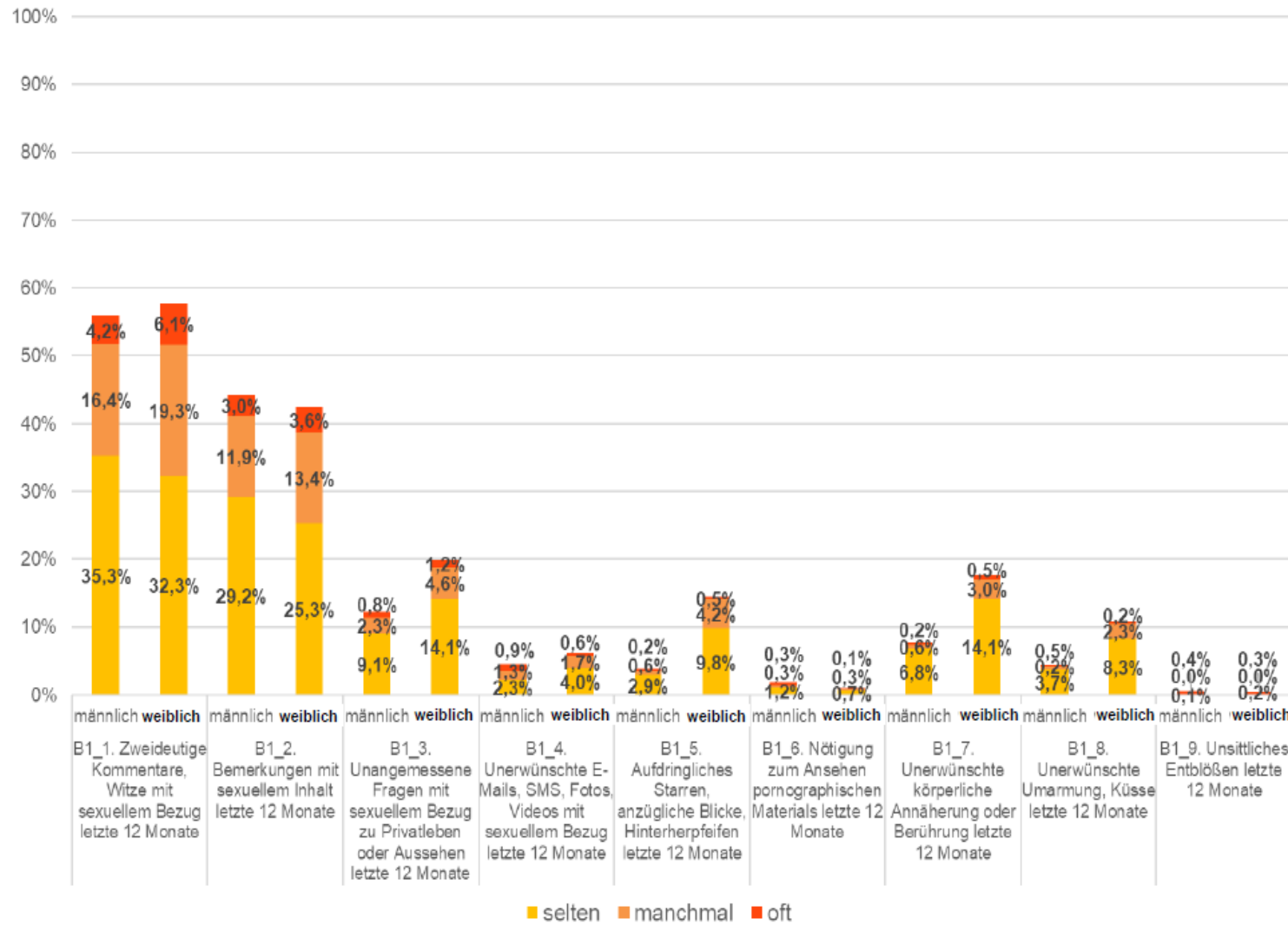
Am häufigsten sind verbale Formen der Belästigung, insbesondere „zweideutige Kommentare und Witze“ und „Bemerkungen mit sexuellem Inhalt“. Formen körperlicher Belästigung wie „unerwünschte Annäherung“ oder „Umarmung/Küsse“ sind erheblich seltener. Die häufigste Antwortkategorie ist in der Regel „selten“. Die Summe der Antworten „selten/manchmal/ oft“ steht für mind. 1 Ereignis in den letzten 12 Monaten. Man nennt diesen Wert auch Ereignis-„Prävalenz“.

Entwicklung in den letzten Jahren: „Wie oft sehen Sie sich im Vergleich zu den 4 vorangehenden Jahren betroffen?“



Von „zweideutigen Kommentaren und Witzen“ und „Bemerkungen mit sexuellem Inhalt“ abgesehen, sieht sich die klare Mehrheit der Befragten in den vier vorangehenden Jahren von den entsprechenden Situationen „nicht betroffen“. Nochmals abgesehen von den o.g. Situationen, schätzen wiederum die Betroffenen ihre Situation in den letzten 12 Monaten zu etwa gleichen Teilen identisch oder besser ein. Ein kleine Gruppe nimmt eine Verschlechterung wahr.

Geschlecht: Häufigkeit von Situationen sexueller Belästigung innerhalb der letzten 12 Monate (fehlende Prozent zu 100 = „nie“)



Wenn Belästigung vorkommt, wird in der Regel von den betroffenen Männern und Frauen am häufigsten die Antwortkategorie „selten“ gewählt. Deutliche Unterschiede nach Geschlecht finden sich bei „unangemessenen Fragen“, „aufdringlichem Starren“, „unerwünschter Annäherung“ sowie „unerwünschten Umarmungen/Küssen“. Weibliche Befragte geben häufiger an, hiervon betroffen gewesen zu sein.

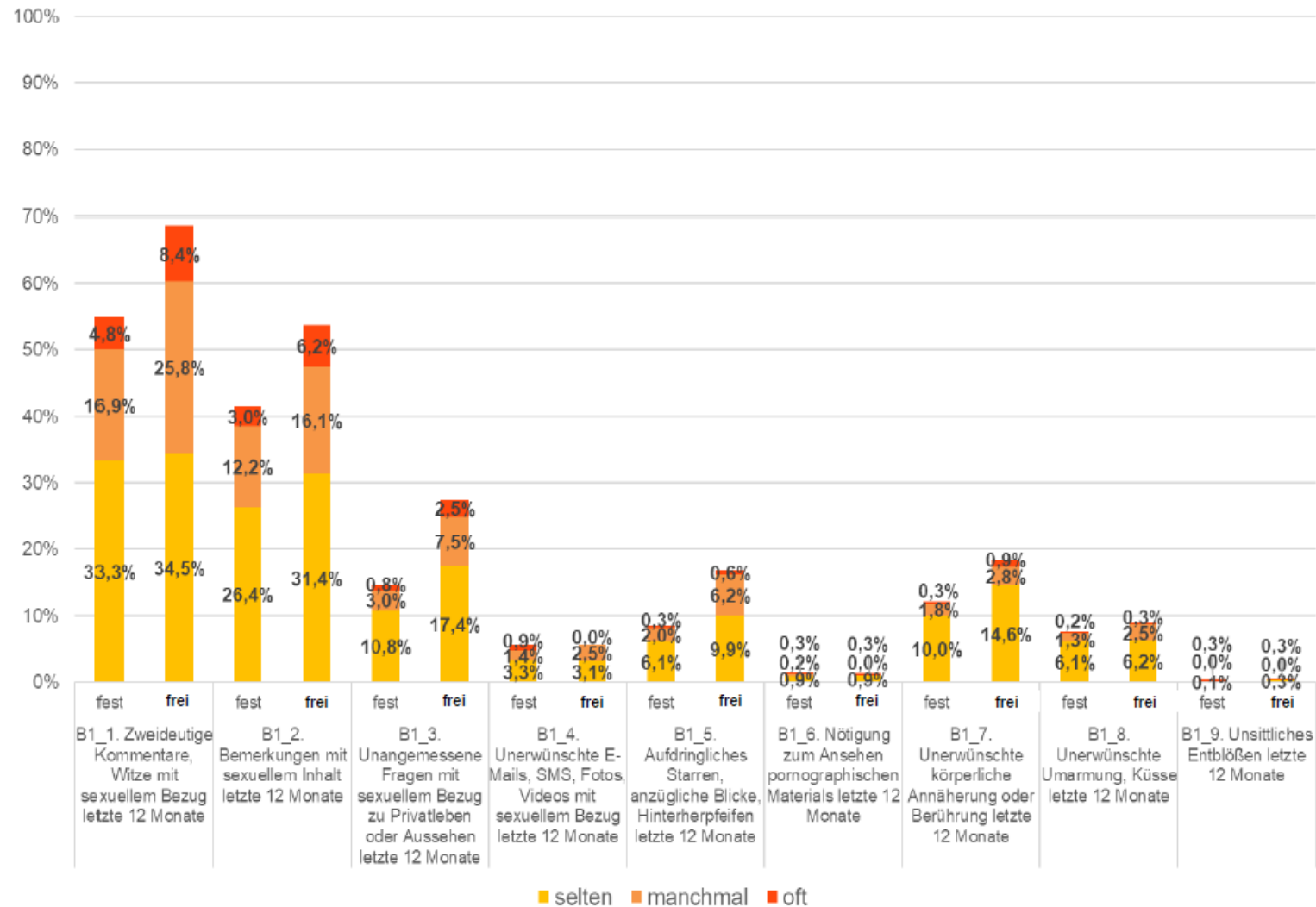
Alter: Mindestens 1 Erfahrung innerhalb der letzten 12 Monate

(Summe aus „selten/manchmal/oft“, fehlende Prozent zu 100 sind „nie“, d=dichotomisiert)

	B1_1. Zweideutige Kommentare, Witze mit sexuellem Bezug (d)	B1_2. Bemerkungen mit sexuellem Inhalt (d)	B1_3. Unangemesene Fragen mit sexuellem Bezug zu Privatleben oder Aussehen (d)	B1_4. Un- erwünschte E-Mails, SMS, Fotos, Videos mit sexuellem Bezug (d)	B1_5. Aufdringliches Starren, anzügliche Blicke, Hinterher- pfeifen (d)	B1_6. Nötigung zum Ansehen pornographischen Materials (d)	B1_7. Un- erwünschte körperliche Annäherung oder Berührung (d)	B1_8. Un- erwünschte Umarmung, Küsse (d)	B1_9. Unsittliches Entblößen (d)
bis 24	64,7%	49,5%	26,5%	4,9%	20,6%	2,0%	27,5%	11,8%	1,0%
25-34	72,7%	55,2%	25,5%	4,8%	19,0%	2,1%	20,8%	11,8%	0,9%
35-44	61,6%	47,1%	18,8%	2,5%	10,1%	1,1%	10,3%	5,1%	0,0%
45-54	53,5%	41,4%	13,0%	6,2%	5,8%	1,2%	13,3%	7,3%	0,4%
55+	43,7%	31,4%	10,6%	8,7%	5,5%	0,9%	6,9%	8,3%	0,5%

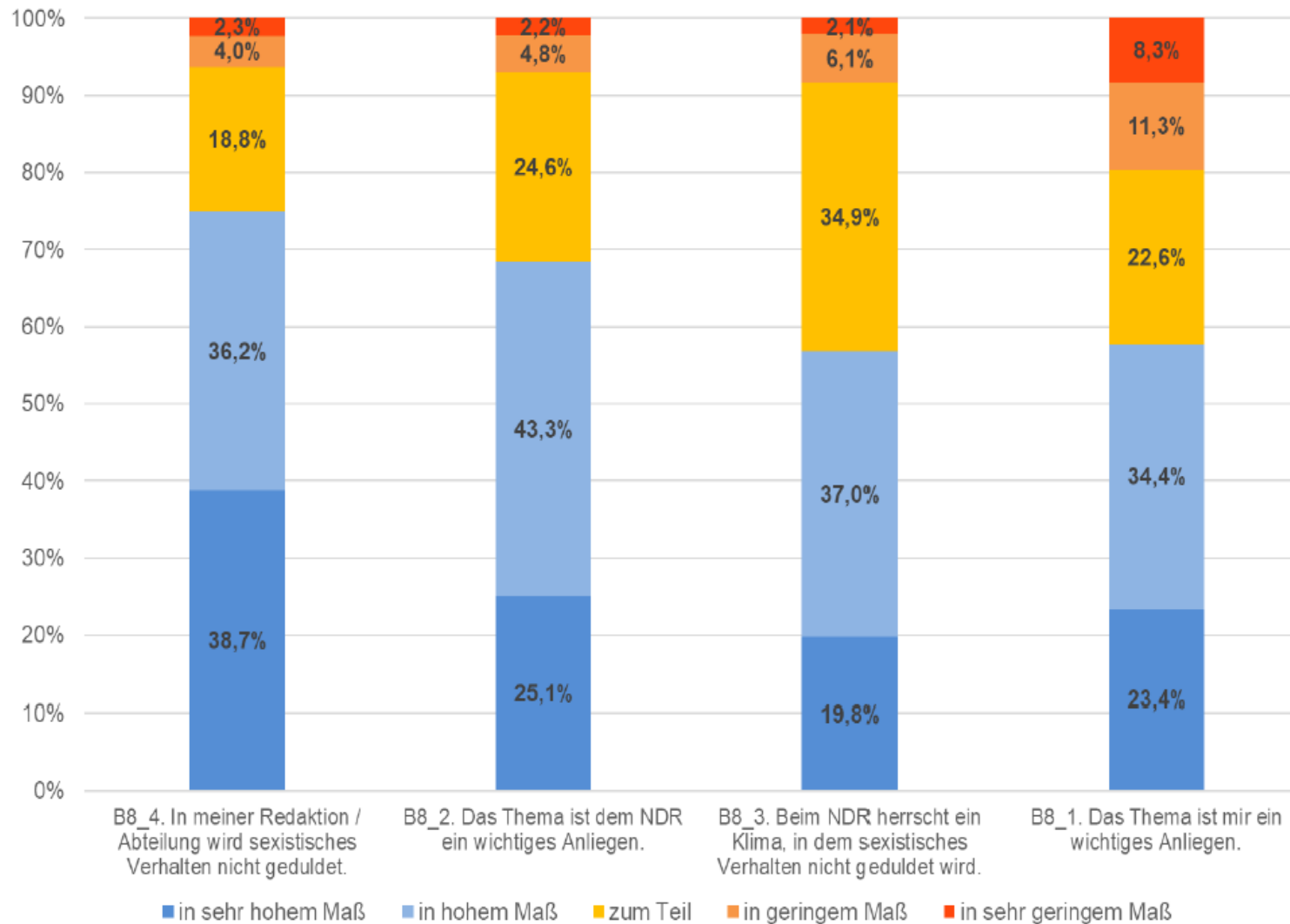
Die Unterscheidung nach Altersgruppen zeigt in der Gesamttendenz für die meisten Situationen eine geringere Ereignis-Häufigkeit in den höheren Altersgruppen. Umgekehrt gesagt, waren in den letzten 12 Monate jüngere Beschäftigte eher von sexueller Belästigung betroffen.

Beschäftigungsverhältnis: Häufigkeit von Situationen sexueller Belästigung innerhalb der letzten 12 Monate (fehlende Prozent zu 100 = „nie“)



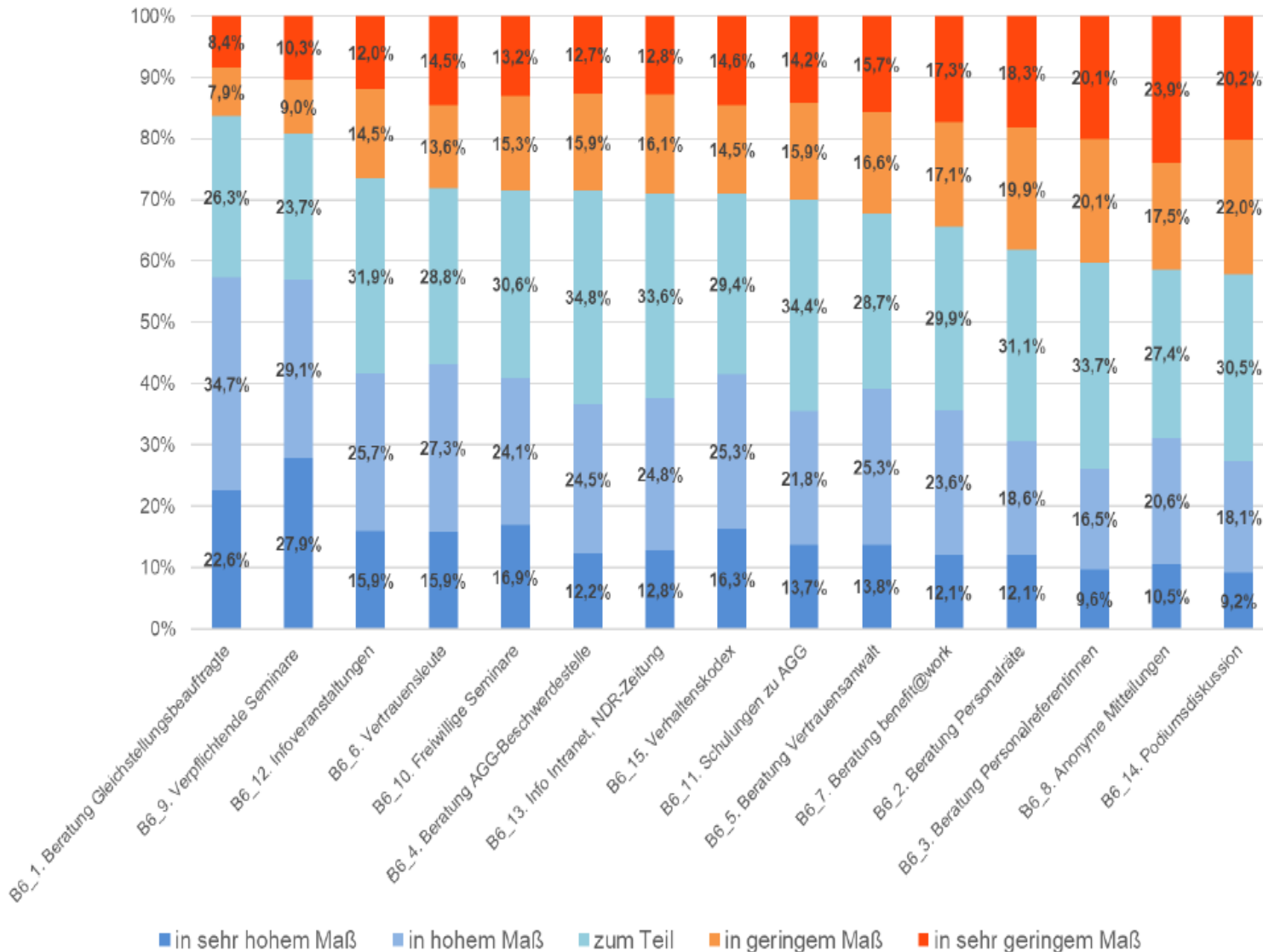
*Freie Mitarbeiter*innen berichten häufiger von verbalen Formen der Belästigung als die Befragten in Festanstellung. Sie geben außerdem häufiger an, von „aufdringlichem Anstarren“ und „unerwünschten Annäherungen“ betroffen gewesen zu sein. Bei den Situationen liegen keine vergleichbaren Unterschiede vor.*

Relevanz: „Welchen Stellenwert hat das Thema sexuelle Belästigung aus Ihrer Sicht?“



Etwa Dreiviertel der Befragten sind der Ansicht, dass sexistisches Verhalten in der eigenen Redaktion/Abteilung in (sehr) hohem Maß nicht geduldet wird. Zweidrittel sind außerdem der Auffassung, dass das Thema dem NDR in „hohem/sehr hohem Maße“ wichtig ist. Die Aussage, dass im gesamten NDR ein Klima vorherrsche, das Sexismus nicht duldet, erfährt geringere Zustimmung. Dasselbe gilt für die Frage nach der persönlichen Relevanz des Themas.

Geeignete Angebote: „Halten Sie folgende Angebote und Maßnahmen des NDR zur Vermeidung von Sexismus für geeignet“? (Auswahl: Angebote sind bekannt)



Die beste Eignung zur Vermeidung von Sexismus wird der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beigemessen. Über 80 % der Befragten halten diese in „sehr hohem/hohem Maße“ und „zum Teil“ für geeignet. An zweiter Stelle stehen verpflichtende Seminare. Die Beratung durch Personalräte oder Personalreferentinnen sowie anonyme Mitteilungen und die Podiumsdiskussion halten 60 % für probat.