



WDR 

GLEICH- STELLUNGS- BERICHT 2024

Wir sind deins.
ARD 

Inhaltsverzeichnis

WDR GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2024

	INHALTSVERZEICHNIS	2
	VORWORT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY OF PEOPLE	5
1	DER STAND DER GLEICHSTELLUNG IM WDR – ZUSAMMENFASSUNG	6
1.1	Positive Entwicklungen	6
1.2	Handlungsfelder	6
2	DATEN ZUR VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM WDR	7
2.1	Gesamtzahl Beschäftigte	7
2.2	Entwicklung in den Direktionen	7
2.3	Verteilung im Vergütungsgefüge	7
2.4	Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern	8
2.5	Verteilung in Führungspositionen	9
2.6	Das Führungskräftepotential	12
2.7	Der »Frauenmachtanteil«	13
2.8	Verteilung in den Programmdirektionen	13
2.9	Auslandsentsendungen	14
2.10	Studios in NRW	15
2.11	Freie Mitarbeiter:innen	15

2.12	Altersstruktur der Beschäftigten	17
2.13	Beschäftigte 60plus	18
2.14	Neueinstellungen in 2024	19
2.	GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF VERSCHIEDENEN GEBIETEN	20
3.1.	Aus- und Fortbildung	20
3.3.	Führungskräfteentwicklung	22
3.4.	Herausforderungen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf 2024	23
3.5.	Daten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im WDR	25
3.6.	Teilzeitbeschäftigung im WDR	28
3.7.	Mit Frauen in Führung	32
3.8.	Equal Pay im WDR	32
4.	BERICHT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY OF PEOPLE	35
4.1.	Aktivitäten, Kontakte, Beratung	35
4.2.	Wahl der neuen WDR- Intendantin	35
4.3.	Fortschreibung des WDR Gleichstellungsplans	36
4.4.	Gegen Sexismus und sexuelle Belästigung	36
4.5.	Aktionen und Events im WDR	41
4.6.	Vernetzungsthemen	46
4.7.	Beteiligung bei Stellenbesetzungen	50
4.8.	Gendergerechte Sprache	51

5.	GLEICHSTELLUNG IM WDR – DIE GRUNDLAGEN	53
5.1.	Das Landesgleichstellungsgesetz NRW	53
5.2.	Der Gleichstellungsplan – der Rahmen für die Gleichstellung im WDR	53
5.3.	Die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People	54
5.4.	Der Jahresbericht	54

AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN LIEGT DIESER FASSUNG KEIN STATISTISCHER ANHANG BEI.

Vorwort der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People

STRUKTURELLE UNGLEICHHEIT SEHEN UND ANGEHEN

Mit der Wahl von Dr. Katrin Vernau zur neuen Intendantin steht ab Anfang 2025 zum zweiten Mal in der Geschichte des WDR eine Frau an der Spitze des Senders. In der Geschäftsleitung des WDR arbeiten bereits seit 2023 mehr Frauen als Männer. Auch die hohe Zahl der Studioleiterinnen und Korrespondentinnen im Ausland sowie das Ausprobieren neuer, alternativer Führungsmodelle sind aus Gleichstellungssicht erfreulich.

Währenddessen verändert sich an anderen Stellen wenig. Der Frauenanteil bei Ingenieur:innen- und Technikberufen ist in den letzten zehn Jahren kaum gestiegen. Auch gelingt es dem WDR nicht ausreichend, in klassischerweise eher Frauen zugeschriebenen Ausbildungsgängen mehr Männer zu gewinnen und umgekehrt. So besteht die Belegschaft des WDR zwar zu je 50 Prozent aus Frauen und Männern; diese sind aber nach wie vor ungleich auf die verschiedenen Berufs- und auch Vergütungsgruppen verteilt.

Erfreulich ist, dass die Direktion Produktion und Technik einige MINT-Programme entwickelt hat, in denen Schüler:innen und Studierende proaktiv an Tätigkeiten im WDR herangeführt und möglichst gebunden werden. Ob und wie interessierte Frauen dann den Weg in eine Berufstätigkeit beim WDR finden können, muss noch systematisch entwickelt werden.

Auch wenn die Geschäftsleitung des WDR derzeit mehrheitlich mit Frauen besetzt ist, steigt 2024 der Frauenanteil in Führung nicht und liegt bei 45,0 Prozent (Vorjahr 45,3 Prozent).

Mit Blick auf Führung sollte sich der WDR aus Sicht der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People deshalb als Nächstes folgende Fragen stellen:

- \ Ist eine Art »Sättigungseffekt« eingetreten, getrieben von dem Eindruck, es gebe doch inzwischen »genug« Frauen in Führung? Überstrahlt das Bild der Geschlechterverhältnisse in der Geschäftsleitung die sonstigen Führungsebenen?

- \ Wird beim Aufbau von Beschäftigten hin zu Führungsaufgaben in einer Art »Ersetzungseffekt« nur dann an eine Frau gedacht, wenn eine Frau eine Führungsposition frei macht?
- \ Sind Führungskonzepte, -modelle und -vorbilder im WDR attraktiv für alle, die führen möchten? Sind sie es für diejenigen, die der WDR gern in Führung sehen möchte?
- \ Besteht der Führungskräftenachwuchspool zu mindestens 50 Prozent aus Frauen? Denn erst dann wäre gewährleistet, dass Entscheider:innen ausgewogen zwischen Frauen und Männern entscheiden können.
- \ Wie stark prägen traditionell Männern zugeschriebene Erwerbs- und Führungsbiographien auch heute noch Anforderungen und Erwartungen im WDR?
- \ Reichen die Maßnahmen aus, die der WDR bisher ergriffen hat, um Personalauswahl und -entwicklung frei von unbewussten (geschlechter-)stereotypen Vorurteilen zu ermöglichen?
- \ Reichen die bisherigen Maßnahmen zu Karriere-, Laufbahn- und Entwicklungsplanung aus, um alle Beschäftigten im WDR, und insbesondere auch Beschäftigte mit Führungspotential, für die WDR Zukunft fit zu machen?

Die Reflektion und nachhaltige Beseitigung langlebiger Muster, Stereotypen und Vorurteile, die sowohl die Beschäftigten als auch den WDR und seine Strukturen über Jahrzehnte geprägt haben, bleibt weiterhin eine wichtige Aufgabe im WDR.

Britta Frielingsdorf
Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People im WDR
Köln, Mai 2025

1 Der Stand der Gleichstellung im WDR – Zusammenfassung

Eine deutliche Veränderung ergibt sich im Herbst 2024 durch die Wahl von Dr. Katrin Vernau zur Nachfolgerin des zum Jahresende scheidenden Intendanten Tom Buhrow. Nach Monika Piel ist Katrin Vernau die zweite Frau auf dieser Position im WDR. Stichtag für die personalstatistischen Daten dieses Berichts ist allerdings der 31.12.2024. Die Entwicklungen an der Spitze des Hauses finden deshalb erst im Bericht 2025 volle Berücksichtigung.

Im WDR sind 2024 annähernd gleich viele Frauen und Männer beschäftigt. Die Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren bleiben gering. Der WDR ist auch was die Struktur der Beschäftigung von Frauen und Männern betrifft, in vielen Aspekten ein Abbild der Gesellschaft: in traditionell als »Frauenberuf« geltenden Berufen sind auch im WDR mehr Frauen als Männer beschäftigt, und umgekehrt. In den höheren Vergütungsbereichen (Vergütungsgruppe IV und höher) arbeiten auch im WDR mehr Männer als Frauen, und umgekehrt. In Führungspositionen sind mehr Männer als Frauen beschäftigt. Deutlich mehr Frauen als Männer nehmen im WDR Elternzeit, und sie tun das meist auch deutlich länger. Und deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten im WDR Teilzeit.

1.1 Positive Entwicklungen

2024 gibt es folgende positive Entwicklungen:

- ↳ Nach der Wahl von Dr. Katrin Vernau zur Intendantin und Stefanie Drinhausen zur Verwaltungsdirektorin wird die WDR Geschäftsleitung 2025 bis auf Jörg Schönenborn aus Frauen bestehen.
- ↳ Die Justiziarinnen im Top Sharing-Tandem, Dr. Katrin Neukamm und Prof. Dr. Caroline Volkmann, übernehmen 2024 die Stellvertretung des Intendanten. Sie bleiben auch 2025 die stellvertretenden Intendantinnen.
- ↳ In vier der fünf Direktionsbereiche beschäftigt der WDR seit vielen Jahren mehr Frauen als Männer.

Einzig in der (personalstarken) Direktion Produktion und Technik liegt der Frauenanteil bei nur einem Drittel (33,8 Prozent).

- ↳ In der für die inhaltliche Programmgestaltung prägenden Berufsgruppe der Redakteur:innen arbeiten bereits seit zehn Jahren mehr Frauen als Männer. 2024 ist das erstmals auch in der höchsten Vergütungsgruppe der Fall.
- ↳ In der journalistischen Ausbildung (Volontariat) werden auch 2024 mehr Frauen als Männer ausgebildet.
- ↳ Und der WDR schickt seit mehreren Jahren deutlich mehr Frauen als Männer als Studioleiter:innen und Korrespondent:innen ins Ausland.

1.2 Handlungsfelder

Um seine Gleichstellungsziele zu erreichen, hat der WDR derzeit folgende Handlungsfelder:

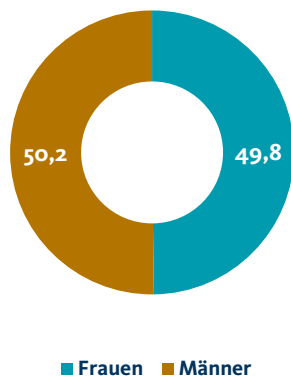
- ↳ Parität in der Führung hat der WDR mit 45,0 Prozent Frauen in Führungspositionen weiterhin nicht erreicht. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr 2024 leicht gesunken.
- ↳ Gerade bei den höchstdotierten Positionen bleibt der Frauenanteil 2024 weiter gering: Auf der Ebene direkt unterhalb der Geschäftsleitung sind die Führungspositionen zu drei Vierteln mit Männern besetzt. Zwar haben inzwischen 40 Prozent aller außertariflichen Positionen Frauen inne. Allerdings gelingt dies vor allem durch die Besetzung von drei rein weiblichen Top Sharing Tandems.
- ↳ In niedrigeren Führungspositionen, unterhalb der Führungsebenen 1 – 3, ist der Frauenanteil zu gering, um kurz- oder mittelfristig Veränderung zu bewirken.
- ↳ Die Zahl alternativer Führungsmodelle steigt 2024 nicht: Neben sieben Top Sharing-Tandems und acht Führungskräften, die vollzeitnah teilzeitarbeiten, gibt es wie im Vorjahr drei rollenbasiert arbeitende Führungsteams.
- ↳ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat sich auf ein Drittel der entsprechenden Stellenausschreibungen in 2024 intern keine Frau beworben. Der Pool an internen potenziellen Bewerberinnen ist weiterhin gering.

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 Personaldaten und Sonderauswertungen erstellt. Ende 2024 sind demnach – ohne Auszubildende, Volontierende und Trainees – insgesamt 2.076 Frauen und 2.090 Männer im WDR im Rahmen von Arbeits- und Dienstverhältnissen beschäftigt, sowie eine Person, die zu ihrem Geschlecht die Angabe divers bzw. keine Angabe gemacht hat (und aus Datenschutzgründen in diesem Bericht nicht ausgewiesen sind).

BESCHÄFTIGTE IM WDR 2024



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 4.166

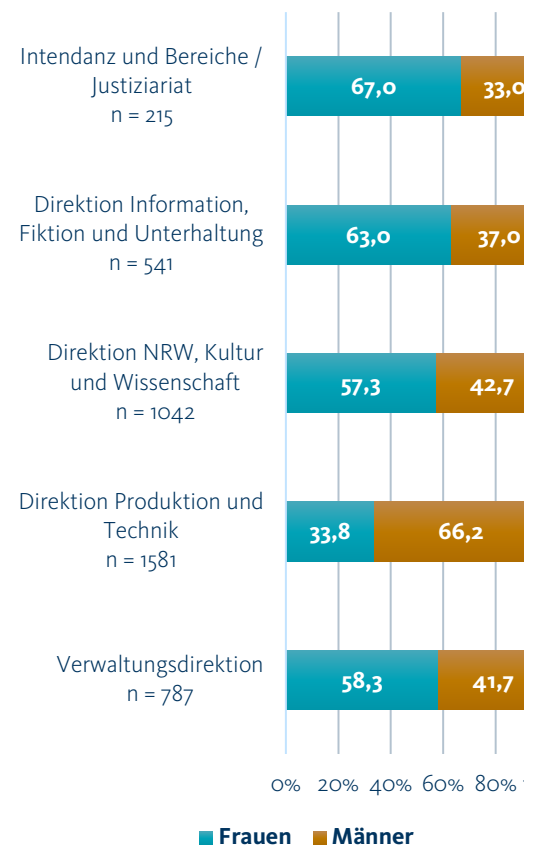
2024 beschäftigt der WDR 2.076 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 49,8 Prozent – der höchste Frauenanteil in der Geschichte des WDR überhaupt (2023 49,6 Prozent).

Vor 20 Jahren (2004) waren 45,3 Prozent der im WDR Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil im WDR ist in den letzten zwei Jahrzehnten um 4,5 Prozentpunkte gestiegen. (s. Anhang, ABB 1. Zur ausführlichen Darstellung der Entwicklung von 1980 bis 2020 siehe den WDR Gleichstellungsbericht 2020.)

2.2 Entwicklung in den Direktionen

In vier der fünf Direktionsbereiche des WDR sind 2024 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Frauen (57,3 Prozent und mehr). In der Direktion Produktion und Technik liegt der Frauenanteil mit 33,8 Prozent weiterhin deutlich niedriger.

VERTEILUNG IN DEN DIREKTIONEN 2024



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024

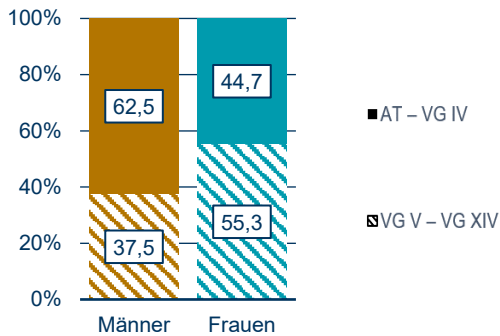
In den letzten zehn Jahren gab es in den Direktionen eher wenig Veränderung. Die Daten sind aufgrund der Reorganisationen in den letzten 10 Jahren nur bedingt vergleichbar. (s. Anhang, ABB 2 und 3)

2.3 Verteilung im Vergütungsgefüge

In den Vergütungsgruppen sind weiterhin deutliche Unterschiede zu erkennen: 62,5 Prozent aller Männer und 44,7 Prozent aller Frauen im WDR

sind 2024 in den höheren Vergütungsgruppen beschäftigt (AT bis VG IV). Umgekehrt finden sich 55,3 Prozent aller Frauen und 37,5 Prozent aller Männer in den Vergütungsgruppen von VG V abwärts (Auszubildende, Trainees und Volontär:innen sowie die Mitarbeitenden der Klangkörper sind in dieser Berechnung nicht mit betrachtet). (s. Anhang, ABB 4 – 7)

VERTEILUNG IN VERGÜTUNGSGRUPPEN



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 3.949

Der größte Anteil der im WDR beschäftigten Männer (fast ein Drittel) arbeitet in der VG IV (30,5 Prozent), die zu den höheren zählt, gefolgt von der noch höheren VG II (19,2 Prozent) und der niedrigeren VG VI (12,6 Prozent).

Die Beschäftigungsstruktur bei den Frauen im WDR sieht nach wie vor anders aus: Am häufigsten sind Frauen im WDR auch 2024 in der (niedrigeren) VG VII tätig, einer Vergütungsgruppe, mit der z.B. Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten entlohnt werden. Jede fünfte Frau im WDR (20,4 Prozent) arbeitet in dieser Vergütungsgruppe. Mit kurzem Abstand folgen in diesem Ranking dann auch bei den Frauen die höheren Vergütungsgruppen VG IV (19,0 Prozent) und VG II (17,7 Prozent).

AT und VG I. Bei den AT Positionen ist der Frauenanteil 2024 auf 40,0 Prozent gestiegen (+ 4,7 Prozentpunkte). Von den insgesamt 33 außertariflichen Positionen sind 21 mit Männern besetzt. Weitere 12 Positionen sind mit 14 Frauen besetzt, da sechs Frauen in drei Top Sharing-Tandems sich jeweils die Position teilen (in dieser Statistik werden Personen gezählt). Der Frauenanteil in der VG I konnte ebenfalls leicht gesteigert werden und liegt nun bei 45,7 Prozent (+ 0,5 Prozentpunkte). Zusammengefasst ist der Frauenanteil in AT + VG I 2024 damit wie schon im Vorjahr weiter gestiegen (44,6 Prozent, + 1,2 Prozentpunkte).

In den **VG II – IV**, die ebenfalls zu den höheren Vergütungsgruppen zählen, hat sich der Frauenanteil WDR-weit nicht weiter erhöht und liegt bei 42,0 Prozent (42,2 Prozent in 2023). Hier lohnt ein Blick auf die einzelnen Vergütungsgruppen: Während der Frauenanteil in der höchsten dieser drei Vergütungsgruppen weiter gestiegen ist (VG II 48,4 Prozent), ist er in den beiden anderen VGs leicht zurückgegangen.

Vor allem in der VG IV, der mit 975 Beschäftigten personalstärksten aller Vergütungsgruppen im WDR, ist der Frauenanteil 2024 auf 39,0 Prozent leicht gesunken (von 39,9 Prozent in 2023).

Im langfristigen Vergleich steigt der Frauenanteil in den höheren Vergütungsgruppen AT – VG IV im WDR nur zaghafte weiter an. Vor zehn Jahren (2013) lag er bei 36,9 Prozent, 2024 ist er im Vergleich dazu um 5,4 Prozentpunkte auf 42,2 Prozent gestiegen. (s. Anhang, ABB 8)

2.4 Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern

Die Frauen- und Männeranteile in den meisten Berufsgruppen sind über die letzten Jahre weitgehend stabil. Das Aufbrechen der geschlechterstereotypen Berufsverteilung im WDR gelingt in den meisten Fällen entweder gar nicht oder nur sehr langsam. Das zeigt ein Vergleich der Daten von 2024 zu 2014.

Den höchsten Frauenanteil und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Männern zählt der WDR mit 93,5 Prozent im Bereich der Assistenz. 2024 nehmen 347 Frauen und nur 24 Männer im WDR Sekretariatsaufgaben wahr (2014: 94,9 Prozent Frauen). Auch im Bereich Dokumentation/ Archive sind 2024 mehr als zwei von drei Beschäftigten Frauen (69,5 Prozent, im Vergleich zu 70,9 Prozent in 2014). Die Postproduktion (früher: Nachbearbeitung) beschäftigt zu 61,1 Prozent Cutterinnen (2014 64,3 Prozent). Ebenso arbeiten in Maske, Kostüm-, Bühnenbild sowie Requisite mehrheitlich Frauen. Hoch ist auch der Frauenanteil in Sachbearbeitungs- und Referent:innentätigkeiten (67,1 Prozent, in 2014 waren es 66,4 Prozent) – wobei hier wie vor 10 Jahren in den VG II - III mehr Männer als Frauen und von der VG IV abwärts mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Der höchste Männeranteil im WDR findet sich auch 2024 weiterhin im Bereich Beleuchtung und in der Fahrbereitschaft: Hier sind nach wie vor gar keine Frauen beschäftigt. Hohe Männeranteile und

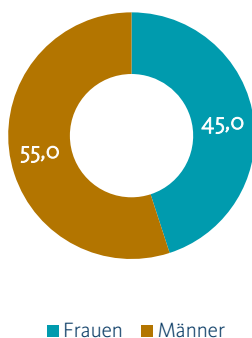
eine entsprechende Unterrepräsentanz von Frauen finden sich außerdem bei Ingenieur:innen- und Technikberufen (79,7 Prozent Männer, 2014 81,7 Prozent), im Handwerksbereich (89,3 Prozent Männer, 2014 87,7 Prozent), bei Kameraleuten (77,1 Prozent Männer, 2014 82,3 Prozent) und in Organisations- und IT-Berufen (65,5 Prozent Männer, 2014 83,3 Prozent).

In der Berufsgruppe der Redakteur:innen haben die Frauen bereits vor zehn Jahren Parität erreicht (2014: erstmals in der WDR Geschichte liegt der Frauenanteil hier bei 50 Prozent). 2024 sind im WDR 54,2 Prozent der Redakteur:innen Frauen. Erstmals sind 2024 nun auch in der höchsten der drei Vergütungsgruppen (VG I) in dieser Berufsgruppe mehr Frauen als Männer beschäftigt: Der Frauenanteil in der VG I liegt bei Redakteur:innen nun bei 52,6 Prozent (2023 48,0 Prozent). (s. Anhang, ABB 24 – 29)

2.5 Verteilung in Führungspositionen

2024 liegt der Frauenanteil in Führungspositionen im WDR bei 45,0 Prozent und ist damit erstmalig seit Jahren nicht gestiegen, sondern leicht gesunken (2023 45,3 Prozent). Zwar ist die Berufung der Intendantin zum 01. Januar 2025 hier nicht einbezogen (Stichtag der Berechnung ist der 31.12.2024). Die Einbeziehung würde jedoch nicht zu einer Verbesserung des Frauenanteils führen. Dem stehen weitere Besetzungen von Führungspositionen mit Männern zum gleichen Zeitpunkt entgegen.

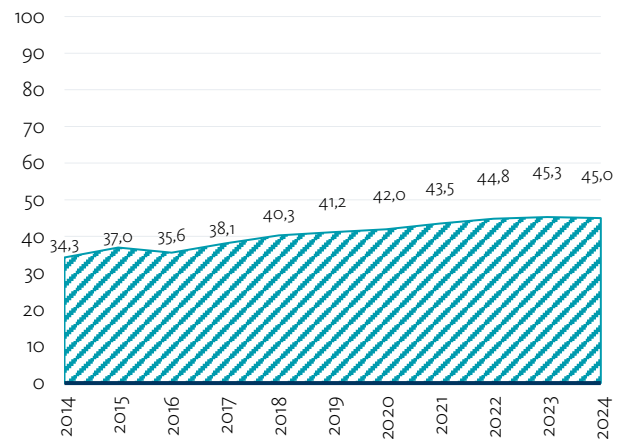
FÜHRUNGSPPOSITIONEN IM WDR 2024



Angaben in Prozent, Quelle: ARD-Personalkennzahlen 2024

Der letzte rückläufige Frauenanteil in Führungspositionen ist fast zehn Jahre her: Von 2015 auf 2016 gab es einen Rückgang von 1,4 Prozentpunkten. Der aktuelle Rückgang von 0,3 Prozentpunkten ist im Vergleich zwar eher gering. Deutlich wird aber, dass der Anteil von Frauen in Führung im WDR nicht automatisch steigt.

ANTEIL FRAUEN IN FÜHRUNG IM WDR IM JAHRESVERGLEICH



Angaben in Prozent, Quelle: ARD-Personalkennzahlen

Im aktuellen Gleichstellungsplan des WDR, der seit November 2022 gültig ist und fünf Jahre gilt (2022 – 2027, siehe Kap. 5.2), ist vorgesehen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen nicht unter 43,5 Prozent fallen darf und möglichst weiter gesteigert werden soll.

FRAUEN IN FÜHRUNG IM ARD-VERGLEICH

Seit 2013 veröffentlicht die ARD den Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen mit Personalverantwortung in AT und VG I bei »ARD intern« unter dem Stichwort »*Personalkennzahlen*«. 2015 lag im WDR der Frauenanteil im Führungsbereich bei 37,0 Prozent, ist also bis 2024 um acht Prozentpunkte gestiegen.

In den Sendeanstalten der ARD liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen auf den oberen drei Führungsebenen (Intendant:innen und -Direktor:innen, Programmbereichs- und Hauptabteilungs- sowie Programmgruppen- und Abteilungsleitungen) im Jahr 2024 zwischen 50,7 Prozent (RBB) und 36,7 Prozent (MDR). Der WDR liegt mit 45,0 Prozent hinter dem RBB auf Rang zwei, gefolgt von SR (44,6 Prozent) und NDR (43,9 Prozent).

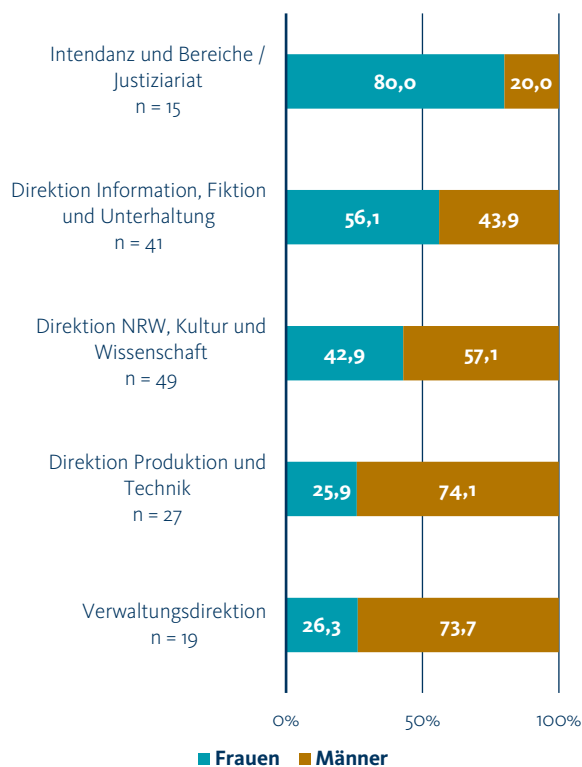
Außerhalb der neun Landesrundfunkanstalten erreicht das ZDF mit 43,5 Prozent einen höheren

Frauenanteil in Führung als der WDR. Die Deutsche Welle liegt mit 43,5 Prozent etwas niedriger, Deutschlandradio liegt mit 38,5 Prozent im unteren Bereich. Den insgesamt geringsten Frauenanteil in Führung hat 2024 mit 33,7 Prozent der Mitteldeutsche Rundfunk.

FRAUEN IN FÜHRUNG IN DEN DIREKTIONEN

In der Intendanz und in der Direktion Information, Fiktion und Unterhaltung führen 2024 mehr Frauen als Männer. Dies sind gleichzeitig die beiden Direktionsbereiche mit dem insgesamt höchsten Frauenanteil im WDR (siehe Kap. 2.2).

FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN FÜHRUNG IN DEN DIREKTIONEN 2024



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024

In der Direktion Produktion und Technik und in der Verwaltungsdirektion sind 2024 nur rund ein Viertel der Führungskräfte Frauen. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist in den beiden Direktionen sehr unterschiedlich. Während in der Direktion Produktion und Technik 33,8 Prozent aller Beschäftigten Frauen sind, liegt der Frauenanteil in der Verwaltungsdirektion bei 58,2 Prozent.

In der Direktion Produktion und Technik ist der Frauenanteil in Führung mit unverändert 25,9 Prozent seit 2023 so hoch wie nie zuvor. In der Verwaltungsdirektion hingegen ist er seit 2022 deutlich gesunken (2022 40 Prozent; 2023 wie 2024 26,3 Prozent).

In der Intendanz liegt der Frauenanteil bei den Führungskräften inzwischen deutlich höher als bei allen Beschäftigten der Intendanz (80,0 vs. 68,1 Prozent). Grund dafür sind drei Top Sharing-Tandems (Justizariat, Leitung der Hauptabteilung Intendanz sowie Leitung der Abteilung Strategie und Medienforschung), d.h. in dieser Berechnung werden Personen und nicht Stellenanteile gezählt. Da der Stichtag für diese Berechnung der 31.12.2024 ist, wird die Intendantin Katrin Vernau, die ihr Amt am 01.01.2025 angetreten hat, hier noch nicht mitgezählt.

ALTERNATIVE FÜHRUNGSMODELLE

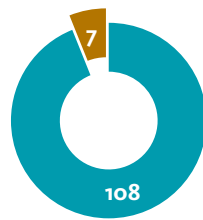
Nach wie vor arbeitet der überwiegende Teil der Führungskräfte im WDR Vollzeit. 2021 hat die WDR Geschäftsleitung beschlossen, zusätzliche Erfahrungen mit bis dahin noch nicht im WDR etablierten Führungsmodellen zu sammeln und diese bis 2025 zu evaluieren.

Drei Modelle sind derzeit im WDR vorhanden: Führung im »Top-Sharing« und »vollzeitnahe Führung« (30 Stunden und mehr) gab es bereits vor 2021. 2022 kam im Sport das erste »rollenbasierte Führungsteam« dazu. 2023 kamen hochrangige Top-Sharing Tandems auf Geschäftsleitungs- und Hauptabteilungsebene sowie zwei weitere rollenbasierte arbeitende Führungsteams hinzu. 2024 gibt es hier zunächst keine weitere Entwicklung.

TOP SHARING

2024 gibt es im WDR weiterhin sieben Führungstandems im »Top-Sharing«, die sich die Führungsaufgaben 50/50 teilen: Eins auf Geschäftsleitungsebene, eins auf Hauptabteilungsebene sowie eins auf Abteilungsebene in der Intendanz, zwei in der Direktion IFU sowie eins in der Direktion NWK und eins in der Direktion Produktion und Technik. Dabei sind die konkreten Arbeitsmodelle der Tandems durchaus verschieden und orientieren sich an den jeweiligen Aufgaben und Bedarfen. Eine erste vom TÜV Rheinland durchgeführte Evaluation in der Direktion Produktion und Technik fand 2021 statt. 2025 sollen alle »Top-Sharing-Modelle« im WDR evaluiert werden, um daraus Ableitungen für die Zukunft zu treffen.

POSITIONEN IM TOP-SHARING 2024



■ Eine Person pro Position

Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 115, Anzahl der Positionen im WDR Organisationsplan (eigene Berechnung)

Drei Tandems bestehen jeweils aus einer Frau und einem Mann, vier Tandems nur aus Frauen. Auch auf Geschäftsleitungsebene arbeitet ein Frauen-Tandem:

Die beiden Justiziarinnen im Top-Sharing (seit 2022) sind seit dem Jahreswechsel 2023 / 2024 auch die stellvertretenden Intendantinnen. 2023 sind drei weitere reine Frauen-Tandems im Top-Sharing hinzugekommen: Die Programmgruppe ARD Morgenmagazin, die Hauptabteilung Intendantz sowie der Abteilung Strategie & Medienforschung werden seitdem im Tandem geleitet. Bereits seit mehreren Jahren werden die Programmgruppe Quarks, die Programmgruppe Unterhaltung und die Abteilung Postproduction jeweils von gemischten Teams geführt, zwei davon im Top-Sharing und eine im Top-Splitting.

Beim Top-Sharing versteht sich das zweiköpfige Leitungsteam im Handeln und Entscheiden wie eine einzige Führungsperson. Beim Top-Splitting sind die Aufgabenbereiche klar voneinander getrennt; es besteht eher wenig Kooperationsbedarf der Tandempartner:innen. Top-Sharing ist stark auf Kooperation, Austausch, Erreichbarkeit und gegenseitige Vertretung angelegt, auch wenn die Tandempartner:innen ggf. verschiedene Schwerpunktaufgaben haben.

ROLLENBASIERTE FÜHRUNGSTEAMS

2023 haben im WDR außerdem zwei weitere mehrköpfige Führungsteams ihre Arbeit aufgenommen, beide in der Direktion NWK. Sie arbeiten rollenbasiert. Bereits 2022 war das Führungsteam des »Sport-Campus« in der Direktion IFU an den Start gegangen. Das Führungsteam unterhalb des Sportchefs (zwei Männer und eine Frau) arbeitet ebenfalls rollenbasiert.

Die jeweiligen Rollen der in 2023 hinzugekommenen Führungsteams wurden in Reorganisationsprozessen erarbeitet und sind den Bedarfen der Bereiche angepasst:

In der Programmgruppe Landesstudios, der mit ca. 1.500 Festangestellten und freien Mitarbeitenden größten Programmgruppe im WDR, teilen sich seit Juni 2023 vier Frauen und drei Männer alle Führungsaufgaben. Neben vier Führungskräften für vier Großregionen, denen jeweils mehrere der insgesamt 11 Studios zugeordnet sind, gibt es drei Führungsrollen im Channel Management für Audio, Digital und für Video. (s. Kap 2.9)

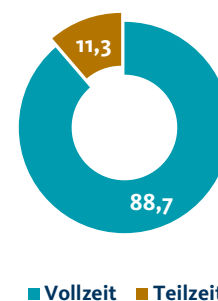
Und seit September 2023 wird der Programmbereich Kultur und Gesellschaft von inzwischen drei Männern und einer Frau geleitet. Das Team führt gemeinsam den Programmbereich in den Rollen »Formatentwicklung«, »Kommunikation«, »Personal« und »Projekte«.

VOLLZEITNAHE FÜHRUNG

Neben Top-Sharing, bei dem sich zwei Personen die Führungsaufgabe teilen, bietet auch vollzeitnahe Führung (30 Stunden und mehr) mehr Flexibilität, die Wahrnehmung von Führungsaufgaben mit den Anforderungen des Privatlebens zu verbinden.

2024 führen im WDR insgesamt 17 Personen in Teilzeit. Das sind 11,3 Prozent aller Führungskräfte. Neben den Top-Sharing Tandems sind es weitere acht Personen (fünf Frauen und drei Männer), die vollzeitnah in Teilzeit mit 75, 80 oder 90 Prozent der Arbeitszeit die Führungsaufgaben erledigen, die an der jeweiligen Stelle vorgesehen sind.

FÜHRUNGSKRÄFTE IM WDR 2024 IN VOLL- UND TEILZEIT (INKL. TOP-SHARING TANDEMS)



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 151

Der Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit wurde 2020 als Kennzahl zusätzlich in diesen

Gleichstellungsbericht aufgenommen. Der »Fort-schrittsindex 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*)

Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung immer auch mit finanziellen Einbußen einhergeht. Selbst in Führungspositionen müssen sich Frauen wie Männer die Teilzeittätigkeit leisten können.

2.6 Das Führungskräftepotential

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen im WDR stagniert derzeit. Falls gleich viele Frauen und Männer auf den Ebenen unterhalb der Führungsebene 1 – 3 (Geschäftsleitung, Programmbereichs- und Hauptabteilungs- sowie Programmgruppen- und Abteilungsleitungen) oder sogar mehr Frauen als Männer dort beschäftigt sind, wäre es rechnerisch betrachtet nur eine Frage der Zeit, bis Parität in der Führung im WDR hergestellt ist. Zwar gewinnt der WDR höhere Führungskräfte auch auf dem externen Markt. Die Mehrzahl neuer Führungskräfte auf Abteilungsebene blickt aber heute auf eine WDR Karriere zurück.

Eine Sonderauswertung auf Basis einer Statistik, die im Herbst 2024 als Grundlage der Bedarfskalkulation zukünftiger Führungsseminare diente, gibt darüber Auskunft, ob das Führungskräftepotential im WDR gleich verteilt ist. Untersucht werden hier Gruppenleitungen, Teamleitungen und ähnliche Positionen. Zu weiteren Potentialträger:innen liegen keine Daten vor.

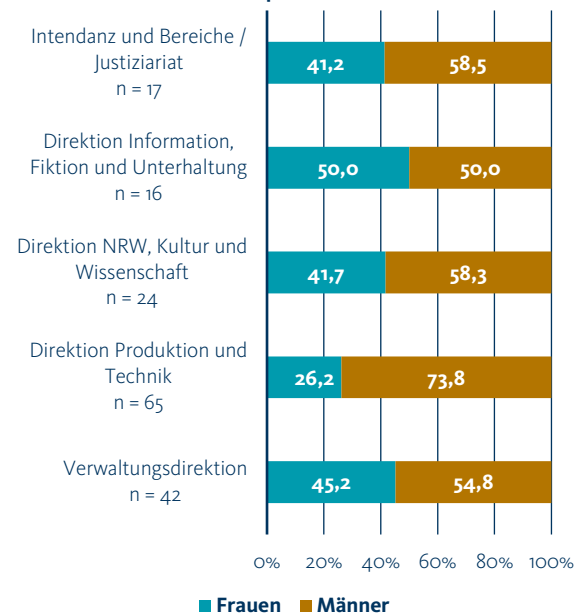
Dieses Führungskräftepotential besteht im WDR nicht zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern. Von den 164 untersuchten Positionen sind 61 mit Frauen und 103 mit Männern besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 37,2 Prozent. Bei den Führungspositionen der Ebenen 1 – 3 liegt der Frauenanteil 2024 mit 45,0 Prozent deutlich höher.

In keiner der Direktionen besteht das Führungskräftepotential zu mehr als 50 Prozent aus Frauen. Am größten ist das Potential mit genau 50 Prozent in der Direktion IFU. Ausschließlich hier ist es rechnerisch gleich wahrscheinlich, dass eine Führungsposition mit einem Mann oder mit einer Frau besetzt werden wird.

Bei der Betrachtung ist die derzeitige Verteilung der Führungskräfte in der jeweiligen Direktionen

einzu beziehen: Sowohl in der Intendanz als auch in der Direktion IFU liegt der Frauenanteil in Führung mit 80 Prozent bzw. 56,1 Prozent deutlich über 50 Prozent. Ein geringerer Frauenanteil im dortigen Führungskräftepotential ist in diesen beiden Fällen sowohl zu erklären als auch zu tolerieren.

FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHSPOTENTIALE IN DEN DIREKTIONEN 2024



Angaben in Prozent, eigene Berechnung auf Basis einer Erhebung der HA Personal aus September 2024. Gezählt wurden Positionen unterhalb der Führungsebenen 1 – 3, die für Führungskräftefortbildungen potentiell in Frage kommen (z.B. Gruppenleitungen / Teamleitungen und ähnliche Positionen)

In der Verwaltungsdirektion liegt der Frauenanteil beim Führungskräftepotential bei immerhin 45,2 Prozent, während er bei Frauen, die schon mit Führungsaufgaben betraut sind, auf 26,3 Prozent gefallen ist. Die Verteilung beim Führungskräftepotential ist in der Verwaltungsdirektion zwar nicht paritätisch, aber immerhin besser. Das macht Veränderung im Sinne des Gleichstellungsplans möglich, selbst wenn die rechnerische Wahrscheinlichkeit, dass aus diesem Nachwuchspool Frauen auf Führungspositionen berücksichtigt werden können, nach wie vor geringer ist als für männliche Kandidaten.

In den Direktionen DPT und NWK ist die Verteilung gravierender. In der DPT sind 26,2 Prozent der benannten Potentialträger:innen Frauen. Das entspricht in etwa dem Anteil auf Führungsebene in dieser Direktion (25,9 Prozent). In der Direktion NWK ist der Frauenanteil beim Führungskräftepotential sogar niedriger als bei den Führungspositionen in 2024 (41,7 vs. 42,9 Prozent).

2.7 Der »Frauenmachtanteil«

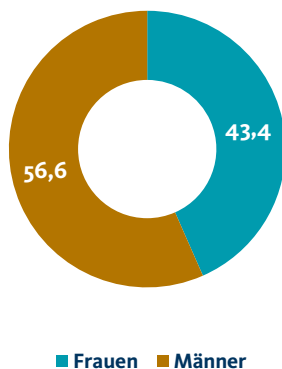
Beim »Frauenmachtanteil« handelt sich um einen nach Hierarchieebenen gewichteten Frauenanteil: Um den Machtverhältnissen Rechnung zu tragen, werden die Hierarchieebenen unterschiedlich gewichtet (bei Betrachtung von vier hierarchischen Ebenen wird die höchste Ebene mit dem Faktor 4, die zweithöchste mit dem Faktor 3, die dritthöchste mit 2 multipliziert; die niedrigste zählt einfach.) ProQuote Medien hat diese Betrachtung 2018 erstmals eingeführt.

(*ProQuote_Medien_Monitoring_online*)

Der »Frauenmachtanteil« liegt im WDR 2024 mit 43,4 Prozent erwartungsgemäß niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen der

1. – 3. Ebene (45,0 Prozent). Das liegt im Wesentlichen an dem geringen Frauenanteil auf der 2. Ebene der Hierarchie (unterhalb der Geschäftsleitung).

MACHTANTEILE IM WDR 2024



Angaben in Prozent, eigene Berechnung laut Organisationsplan vom Januar 2025

Im Vergleich zu 2023 hat sich der Machtanteil um einen Prozentpunkt erhöht. Dazu trägt bei, dass die Berechnung des Machtanteils auf dem Organisationsplan von Januar 2025 beruht. Die neue Intendantin, die ihre Arbeit am 01. Januar 2025 aufgenommen hat, trägt zu dieser Steigerung also bereits bei. Wichtig zu erwähnen ist außerdem, dass bei dieser Berechnung Menschen und nicht Beschäftigungsanteile gezählt werden. So geht das Top-Sharing-Tandem der Justiziarinnen z.B. in die Zählung als zwei Frauen auf Direktionsebene ein,

das Shared-Leadership-Modell des Programmbereichs Kultur mit einer Frau und drei Männern als vier Personen. (s. Anhang, ABB 9)

In den beiden Programmdirektionen liegt der »Frauenmachtanteil« 2024 bei 41,2 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2023 40,7 Prozent).

In der Direktion Produktion und Technik ist der Frauenmachtanteil rechnerisch auf 29,4 Prozent gestiegen (2023 27,8 Prozent). Wichtig zu wissen ist hier, dass bis zum Jahr 2022 der Frauenmachtanteil in der größten der WDR Direktionen immer unter 20 Prozent gelegen hat.

Schlusslicht beim Frauenmachtanteil ist 2024 die Verwaltungsdirektion. Dort hat sich durch einen Wechsel in einer Abteilungsleitung sowie durch die (zum Stichtag der Auswertung kommissarische) Besetzung einer Hauptabteilungsleitung der Frauenmachtanteil auf nur noch 24,0 Prozent verringert (2023 32,0 Prozent).

2.8 Verteilung in den Programmdirektionen

In den beiden Programmdirektionen »NRW, Wissen und Kultur« (NWK) und »Information, Fiktion und Unterhaltung« (IFU) arbeiten insgesamt mehr Frauen als Männer. (s. Anhang, ABB 2)

Die Programmdirektion NWK ist mit 1.042 Beschäftigten die größere Direktion. In den Programmbereichen »1LIVE/Cosmo«, »WDR 2/WDR 4«, »WDR 3/WDR 5«, »Wirtschaft, Wissenschaft und Verbraucher«, »Kultur und Gesellschaft«, »Landesprogramme« und den Hauptabteilungen »Programmmanagement NWK« sowie »Orchester & Chor« arbeiten insgesamt mehr Frauen (57,3 Prozent) als Männer.

Noch höher liegt der Frauenanteil in der Programmdirektion IFU. Von den insgesamt 535 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 (63,0 Prozent).

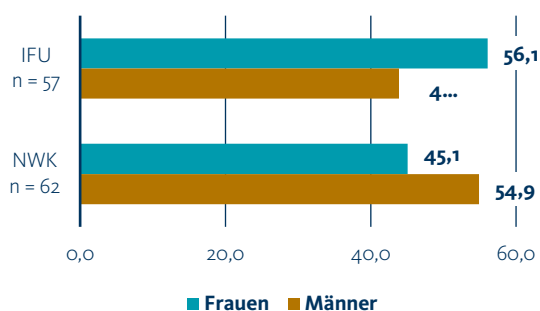
In den höheren Vergütungsgruppen (AT bis VG IV), in denen die journalistische Berufslaufbahn im WDR abgebildet ist, sind 2024 in beiden Programmdirektionen etwas mehr Frauen als Männer

beschäftigt. In der Direktion IFU sind es 53,0 Prozent und in der Direktion NWK 52,5 Prozent. (s. Anhang, ABB 10)

Der WDR beschäftigt 2024 insgesamt 843 Redakteur:innen (inkl. artverwandter Tätigkeitsbezeichnungen) in den Vergütungsgruppen I, II und IV. 54,2 Prozent der Redakteur:innen im WDR sind Frauen. (s. Anhang, ABB 26)

In den höchsten Vergütungsgruppen hat die Direktion IFU bereits 2021 Parität erreicht: 50,9 Prozent der außertariflich oder in der Vergütungsgruppe VG I Beschäftigten waren Frauen. Drei Jahre später ist der Anteil auf 56,1 Prozent gestiegen. Allerdings sind nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen im außertariflichen Bereich beschäftigt (sieben Männer, zwei Frauen). Und mehr Frauen als Männer in der VG I.

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



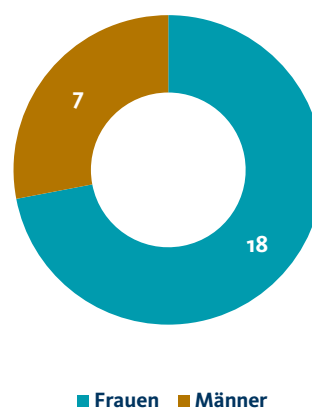
Angaben in Prozent, Stand 31.12.2024

In der Direktion NWK liegt der Frauenanteil 2024 in AT / VG 1 bei 45,1 Prozent und konnte damit im Vergleich zum Vorjahr weiter gesteigert werden (2023 42,6 Prozent). Zwei Jahre zuvor hatte er noch bei nur 36,1 Prozent gelegen. Sowohl außertariflich als auch in der VG I sind in der Direktion NWK mehr Männer als Frauen beschäftigt. (s. Anhang, ABB 7)

2.9 Auslandsentsendungen

Ein wichtiges Indiz für die öffentliche Sichtbarkeit von Frauen im Rundfunk sind nach wie vor 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 befristet.

AUSLANDSKORRESPONDENT:INNEN DES WDR



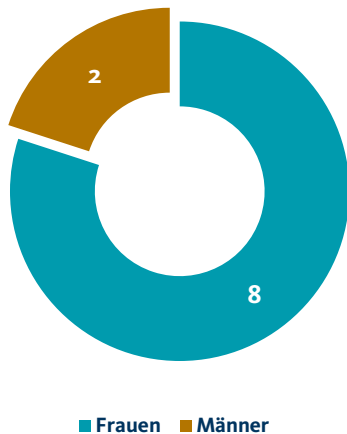
Anzahl, Stand 31.12.2024

Der WDR hat 2019 erstmals in seiner Geschichte mehr Auslandskorrespondentinnen als Auslandskorrespondenten in die Studios des weltweiten Korrespondent:innennetzes geschickt. 2024 sind mehr als zwei Drittel der ins Ausland entsendeten Korrespondent:innen Frauen.

Mit insgesamt 25 Korrespondent:innen, davon 18 Frauen (davon wiederum acht Studioleiterinnen), ist der WDR in Brüssel, Kiew, Moskau, Nairobi, New York, Paris und Washington vertreten. Die Studios in der ARD sind nach wie vor mehrheitlich in »Hörfunk«- und »Fernseh«-Studios getrennt. Ab 1. Januar 2025 wird ARD-weit in ein crossmediales Modell gewechselt.

Zum Februar 2023 eröffnete der WDR das neue ARD Studio Kiew, das bereits 2022 zum eigenständigen Berichtsgebiet geworden war. In Kiew arbeiten 2024 weiterhin der Studioleiter und drei Korrespondentinnen.

STUDIOLEITUNGEN DES WDR IM AUSLAND



Anzahl, Stand 31.12.2024

Die Leitung der Studios im Ausland ist 2024 insgesamt weiterhin mehrheitlich in der Hand von Frauen: Acht Studios werden von Frauen und zwei von Männern geleitet. Die Fernsehleitung im Studio Paris ist zum Stichtag 31.12.2024 kommissarisch in Personalunion mit der Hörfunkstudioleiterin besetzt und wird hier nicht mit betrachtet.

Das crossmediale Studio in Kiew und das Hörfunkstudio Moskau werden von Männern, das crossmediale Studio in Nairobi sowie die Hörfunk- und / oder Fernsehstudios in Brüssel, Moskau, New York, Paris und Washington werden von Frauen geleitet.

2.10 Studios in NRW

Der Programmbereich Landesprogramme hat sich in 2023 komplett neu aufgestellt. Um Energie und Ressourcen fürs Digitale freizusetzen, arbeitet seitdem die Programmgruppe Landesstudios, die mit mehr als 1.500 Festangestellten und freien Mitarbeitenden größte Programmgruppe des WDR, noch enger als vorher zusammen. Die elf Studios Aachen, Bielefeld, Bonn, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Köln, Münster, Siegen und Wuppertal sind in vier Großregionen unterteilt: Rheinland Nord, Rheinland Süd, Ruhrgebiet sowie Westfalen. Das Führungsteam der Programmgruppe arbeitet rollenbasiert. Das war eines der Ergebnisse des mehrjährigen Reorganisationsprozesses »Lokalzeit 2025«.

Wie vor der Reorganisation wird der Programmbereich weiterhin mehrheitlich von Frauen geführt.

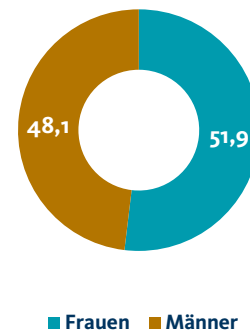
Unterhalb der Programmbereichsleiterin und ihrer Stellvertreterin bilden seit 2024 in der PG Landesstudios vier Frauen und drei Männer in unterschiedlichen Rollen ein Shared-Leadership-Führungsteam. Unterhalb dieser Führungsebene arbeiten in den elf Studios vier Redaktionsleiterinnen und sieben Redaktionsleiter. (s. Kap. 2.5)

Auf produktionstechnischer Seite verantworten in den Studios in der Region Produktionsgruppenleiter:innen den Betrieb, in enger Zusammenarbeit mit den Redaktionsleitungen vor Ort. In drei der elf Studios (Aachen, Bonn und Düsseldorf) werden Produktion und Technik von Frauen verantwortet (27,3 Prozent). Zum 01.01.2025 übernimmt außerdem im Studio Siegen ein gemischtgeschlechtliches Tandem die Produktionsgruppenleitung, so dass sich der Frauenanteil hier perspektivisch weiter erhöhen kann.

2.11 Freie Mitarbeiter:innen

Auch wenn der Gleichstellungsplan des WDR die Beschäftigten in freier Mitarbeit nicht mit umfasst, sind die Daten für den Gesamtüberblick bedeutsam.

BESCHÄFTIGTE IN FREIER MITARBEIT



Arbeitnehmerähnlich beschäftigte freie Mitarbeiter:innen in Prozent, Stand 31.12.2024, n = 2.490 (2023 2.439)

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 2024 mehr als ein Viertel (27,7 Prozent) aller beim WDR in freier Mitarbeit beschäftigten Personen ausmachen (2024 8.925 Personen).

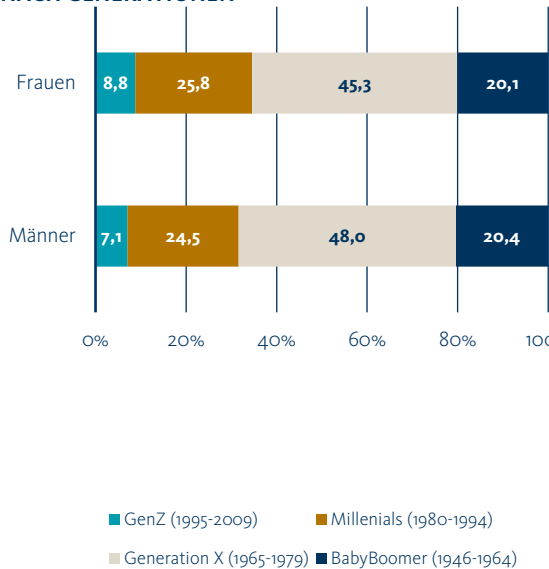
Gut die Hälfte (51,6 Prozent) dieser 2.490 arbeitnehmerähnlich beschäftigten freien Mitarbeiter:innen sind 2024 Frauen. Anders als bei den Festangestellten, bei denen der Frauenanteil über die letzten Jahre auf einen ähnlich hohen Wert gestiegen ist (2024 49,8 Prozent), bewegen sich die Anteile von Frauen und Männern bei den arbeitnehmerähnlich beschäftigten Freien bereits seit vielen Jahren um die 50 Prozent.

2.12 Altersstruktur der Beschäftigten

Im Jahr 2024 sind 54,7 Prozent der festangestellten Beschäftigten im WDR 50 Jahre und älter, das Durchschnittsalter liegt mit 49,3 Jahren etwas niedriger als in den Vorjahren. Männliche Beschäftigte sind im Schnitt 49,5 Jahre alt, weibliche Beschäftigte 49,1 Jahre. Geringe Fluktuation und die durch die Sparvorgaben geringe Zahl nachzubesetzender Stellen führen dazu, dass eher wenige jüngere Menschen im WDR nachrücken können (s. Kap. 2.14).

Die in Forschung und Marketing gebräuchliche Einteilung in »Generation Z« (»GenZ«), »Millenials« (oder »Generation Y«), »Generation X« (oder »Generation Golf«) und »Baby Boomer« lässt sich auch auf die WDR Beschäftigten anwenden. Auch wenn ein Teil der »GenZ« in Deutschland derzeit noch nicht im Erwerbsleben steht und ein Teil der »Baby Boomer« den WDR bereits verlassen hat, ergibt sich so ein guter Blick auf die Altersverteilung im WDR.

FRAUEN UND MÄNNER IM WDR: VERTEILUNG NACH GENERATIONEN



Angaben in Prozent (ohne Auszubildende, Trainees und Volontär:innen), n = 4166, Stand 31.12.2024

Deutlich wird, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen im WDR etwa zwei Drittel der Beschäftigten den beiden »älteren« Generationen zurechnen sind, in beiden Fällen mit deutlichem Schwerpunkt auf der sog. »Generation X«, also auf den zwischen 1965 und 1979 Geborenen. Deutlich

wird gleichzeitig, dass in der Reihenfolge der Generationen im WDR die »Millenials«, also die zwischen 1980 und 1994 Geborenen, sowohl bei den Frauen wie bei den Männern im WDR die »Baby Boomer« abgelöst haben. Auf die »Generation X«, die mit Abstand größte Gruppe im WDR, folgen auf Rang 2 die »Millenials«.

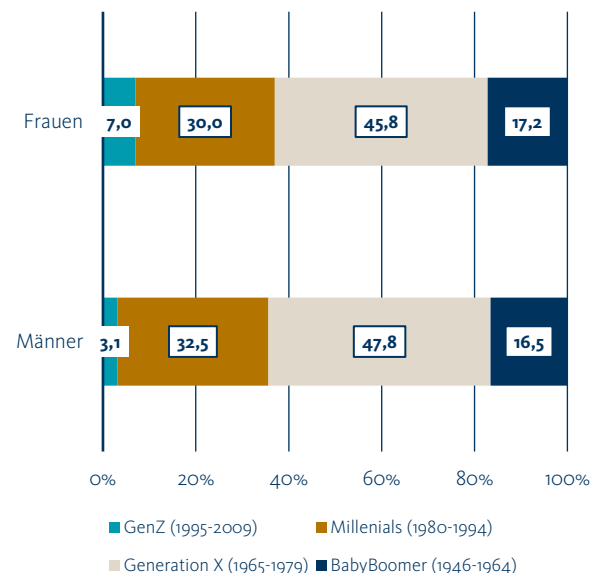
Ein Vergleich mit der Bevölkerungsstruktur in NRW erscheint hier nicht sinnvoll, da die Bevölkerungsanteile vor Beginn und nach Ende des WDR Beschäftigungsalters nicht mit betrachtet werden können.

DIE ALTERSVERTEILUNG IN DEN REDAKTIONEN

In der Altersverteilung der Redakteur:innen im WDR ist die Gruppe der »Millenials« noch größer als in der Gesamtbelegschaft. Und sie ist sowohl bei Frauen wie bei Männern annähernd doppelt so groß wie die der »Baby Boomer«.

Auch bei den Redakteur:innen dominiert allerdings die »Generation X«, also die von 1965 – 1979 Geborenen. Fast die Hälfte gehört dieser Generation an.

REDAKTEURINNEN UND REDAKTEURE IM WDR: VERTEILUNG NACH GENERATIONEN



Angaben in Prozent (ohne Auszubildende, Trainees und Volontär:innen), n = 835, Stand 31.12.2024

Ein Drittel aller Redakteure (32,5 Prozent) und 30 Prozent aller Redakteurinnen zählen zur Gruppe der »Millenials«, die zwischen 1980 und 1994 geboren ist. Zu den »Baby Boomern«, den vor 1965 Geborenen, zählen nur etwa halb so viele, nämlich

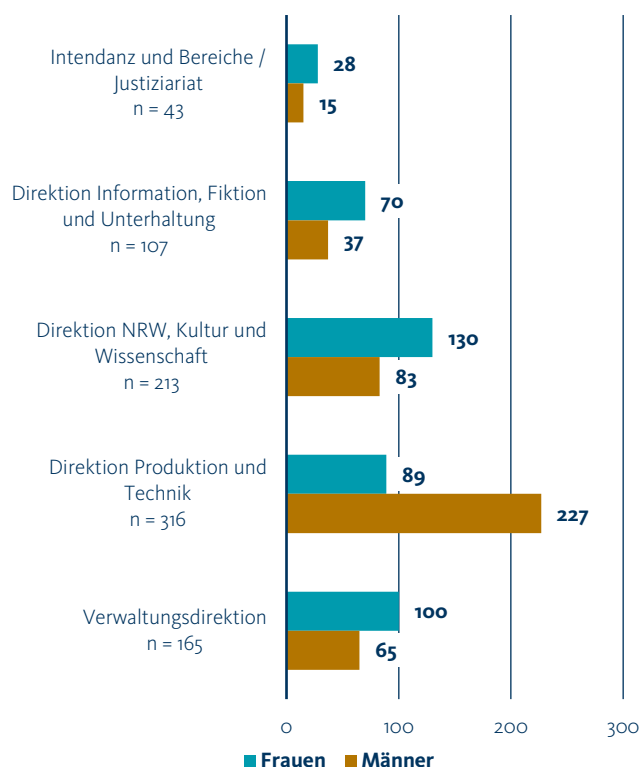
17,2 Prozent der Redakteurinnen und 16,5 Prozent der Redakteure.

Der Anteil derjenigen, die zur »GenZ« zählen, also zu den von 1995 – 2009 Geborenen, ist mit 7,0 Prozent bei den Redakteurinnen und nur 3,1 Prozent bei den Redakteuren geringer als in der Gesamtbelegschaft. Grund dafür ist die mehrstufige journalistische Ausbildung, die meist Abitur, Hochschulstudium und Volontariat kombiniert.

2.13 Beschäftigte 60plus

Ein Fünftel aller festangestellten Beschäftigten (20,3 Prozent) ist 2024 **60 Jahre und älter**. Das trifft auf 20,4 Prozent aller festangestellten Männer und auf 20,1 Prozent aller festangestellten Frauen zu. Mit anderen Worten: Annähernd gleich viele Frauen und Männer gehen in absehbarer Zeit in den Ruhestand. (s. Anhang, ABB 11)

BESCHÄFTIGTE 60 + IN DEN DIREKTIONEN 2024



Anzahl Beschäftigte 60 Jahre und älter, Stichtag 31.12.2024

Nur in der Direktion Produktion und Technik verlassen altersbedingt deutlich mehr Männer als Frauen den WDR. In allen anderen Direktionen ist es umgekehrt. Dort gehen teils deutlich mehr Frauen als Männer. Das könnte, je nach Neueinstellungen und ggf. auch Stelleneinsparungen, durchaus zu einem Absinken des Frauenanteils im WDR führen.

Denn in mehreren Berufsgruppen sind 2024 innerhalb der Gruppe der Beschäftigten ab 60 Jahren Frauen deutlich überrepräsentiert: In der Berufsgruppe Sachbearbeitung / Referent:innen gehen 107 Frauen und 50 Männer absehbar in den Ruhestand. Bei der Assistenz sind es 92 Frauen und nur zwei Männer. Und auch im Bereich Dokumentation und Archive verlassen deutlich mehr Frauen als Männer absehbar den WDR (29 Frauen und sechs Männer). Ähnliches gilt für Produktions- und Aufnahmeleitungen (10 Frauen und vier Männer).

Auch in der Berufsgruppe Redaktion / Reportage verlassen in der Altersgruppe »60plus« mehr Frauen als Männer absehbar den WDR. 78 Frauen und 63 Männer sind hier Ende 2024 60 Jahre und älter.

DIREKTION PRODUKTION UND TECHNIK

Die Direktion Produktion und Technik, die von allen Direktionen den insgesamt niedrigsten Frauenanteil verzeichnet (33,8 Prozent), hat hier großes Potenzial: 2024 gehört wie in den Vorjahren auch mehr als ein Drittel der insgesamt 844 Beschäftigten über 60 Jahre (im gesamten WDR) zur DPT (37,4 Prozent, 316 Beschäftigte). Und diese arbeiten überwiegend in Berufsgruppen mit bisher geringem Frauenanteil: Es sind beispielsweise 69 Ingenieure / Meister Technik, 66 Meister (allg.) / Techniker, 19 Kameramänner und neun Handwerker sowie 10 männliche Führungskräfte in der DPT 60 Jahre und älter. Diesen 173 Männern stehen in der DPT insgesamt 29 Frauen in diesen Berufsgruppen gegenüber, die den WDR ebenfalls in absehbarer Zeit altersbedingt verlassen werden.

HA ORCHESTER & CHOR

Auch bei der HA Orchester und Chor in der Direktion NWK ist Potenzial zur Veränderung absehbar: Dort erreichen 29 Orchestermusiker und sechs – musikerinnen bzw. Sänger:innen die Altersgrenze. Der Frauenanteil in den Orchestern liegt 2024 bei 36,6 Prozent. (Dass die Veränderungsmöglichkeiten sich aufgrund der Zusammensetzung mit Frauen- und Männerstimmen nicht auf den Chor beziehen, versteht sich von selbst.)

VERTEILUNG IN VERGÜTUNGSGRUPPEN

60,7 Prozent aller Männer über 60 Jahren im WDR und 39,8 Prozent aller Frauen über 60 Jahren gehören 2024 zu den höheren Vergütungsgruppen (AT – VG IV). Die größten Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern ergeben sich hier im AT-Bereich und vor allem in der personalstarken VG IV: In der VG IV sind 2024 doppelt so viele Männer wie Frauen im WDR 60 Jahre und älter (107 Männer und 52 Frauen).

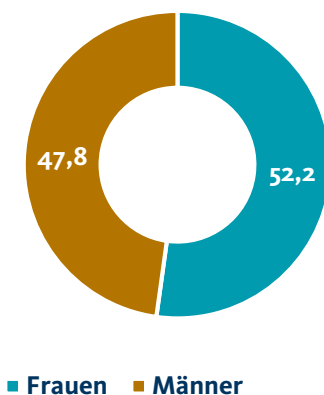
Es besteht also nicht nur die Chance, den Frauenanteil im WDR zu erhöhen. Auch das Ungleichgewicht in der Vergütung (siehe 2.3) kann mittelfristig verringert werden.

2.14 Neueinstellungen in 2024

Die Neueinstellungen sind 2022 erstmals analysiert worden. Für die Jahre davor war aufgrund des Stellenabbaus eine solche Darstellung nicht sinnvoll. Der WDR hatte in den Jahren zuvor mehr als 500 Stellen abgebaut und erst 2022 wieder Fachkräfte in nennenswertem Ausmaß eingestellt. Dazu gehören auch zuvor im WDR ausgebildete Personen aus Berufsausbildungen (BBiG), Volontariaten und Traineeprogrammen.

2024 stellt der WDR insgesamt 155 Frauen und 142 Männer erstmals (oder nach längerer Unterbrechung erneut) in feste Arbeits- und Dienstverhältnisse ein (2023 271). Der Frauenanteil liegt bei 52,2 Prozent.

NEUEINSTELLUNGEN IM WDR 2024



Angaben in Prozent, Daten für 2024, n = 297

Anders als im Vorjahr stellt der WDR 2024 prozentual etwas weniger Frauen als Männer in den höheren Vergütungsgruppen ein: 33,7 Prozent der neu eingestellten Frauen im Vergleich zu 37,7 Prozent der neu eingestellten Männer werden in den höheren Vergütungsgruppen eingestellt (AT – VG IV, ohne Neueinstellungen in der HA Orchester & Chor).

Interessant ist auch die Verteilung auf die Altersgruppen: Anders als im Vorjahr stellt der WDR 2024 deutlich mehr Frauen als Männer unter 30 Jahren ein (69 Frauen und 56 Männer). 2022 war das Verhältnis ähnlich, 2023 wurden mehr Männer als Frauen unter 30 Jahren eingestellt.

Ähnlich ist es auch bei Personen über 50 Jahren: Während 2023 der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen war, stellt der WDR 2024 wie auch bereits 2022 deutlich mehr Frauen als Männer über 50 Jahren ein (2024: 24 Frauen und 16 Männer).

Auch in der Lebensphase zwischen dem 30. und dem 50. Lebensjahr, die häufig als Familienphase bezeichnet wird, wiederholt sich das Phänomen der Umkehrung des Vorjahres. Hatte der WDR 2023 hier mehr Frauen als Männer eingestellt, ist das Bild 2024 wie schon 2022 nicht der Fall: 2024 stellt der WDR 62 Frauen und 70 Männer in dieser Altersgruppe ein. In diesem Alter sind Menschen in Deutschland durchschnittlich auf dem Peak ihrer Qualifikationen: Berufsausbildung und/oder akademische Ausbildung sind (noch nicht zu lange) abgeschlossen, erste Berufs- und/oder Führungserfahrung konnte erworben werden. 2024 stellt der WDR wie schon 2022 in der sog. Familienphase also mehr Männer als Frauen ein. 2023 war das nicht der Fall. Eine Tendenz lässt sich noch nicht ablesen.

2. Gleichstellung von Frauen und Männern auf verschiedenen Gebieten

3.1. Aus- und Fortbildung

2024 machen 312 Menschen eine Ausbildung im WDR: 168 erlernen einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz, 136 absolvieren ein Volontariat oder ein Traineeprogramm, acht ein Duales Studium. Mehr als die Hälfte dieser Nachwuchskräfte im WDR sind Frauen (55,6 Prozent). Wie in den Vorjahren ist der Frauenanteil an den Volontariaten (inklusive Programmvolontariat) und Trainee-Stellen 2024 mit 64,7 Prozent stark über dem durchschnittlichen Frauenanteil im WDR (49,8 Prozent). Auch bei der Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz werden 2024 mehr Frauen als Männer ausgebildet (53,6 Prozent). Dabei sind allerdings Frauen in den kaufmännischen und verwaltenden Berufen am stärksten vertreten, Männer in IT- und Nachrichtentechnik. (s. Anhang, ABB 12)

AUSBILDUNGSBERUFE

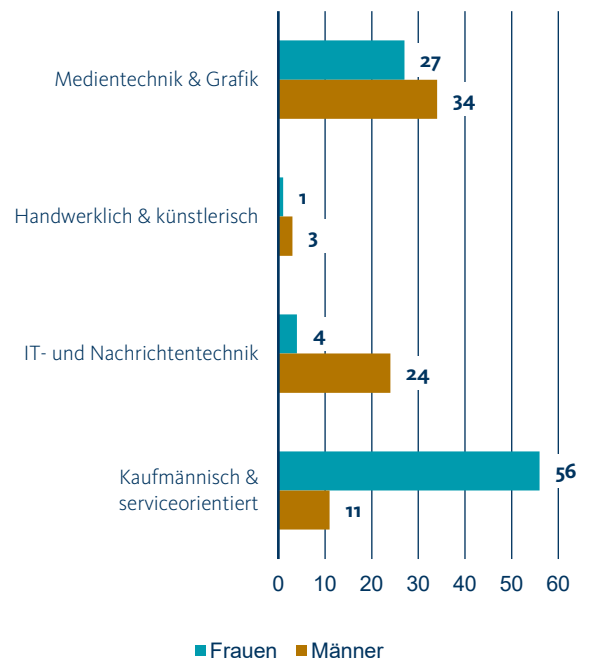
Der WDR bildet 2024 in insgesamt 12 Berufen aus, mit Schwerpunkt in drei Ausbildungsfeldern: Medientechnik und Grafik, IT- und Nachrichtentechnik sowie kaufmännische und serviceorientierte Berufe. (s. Anhang, ABB 13)

Von den vier zahlenmäßig stärksten Ausbildungsgängen (Mediengestaltung Bild und Ton, kurz »MeBiT«, Kaufleute für AV-Medien, Kaufleute für Büromanagement, Fachinformatik Systemintegration) ist wie in den Vorjahren auch 2024 keiner paritätisch mit Frauen und Männern besetzt:

Fast zwei Drittel aller Frauen, die 2024 im WDR in Ausbildung sind, werden in den kaufmännischen und serviceorientierten Berufen ausgebildet (62,2 Prozent).

Fast die Hälfte aller Männer wiederum wird 2024 - wie in den Vorjahren - in IT- und Nachrichtentechnik ausgebildet und ist dort ebenfalls deutlich in der Überzahl. Immerhin 14,3 Prozent der Auszubildenden in der IT- und Nachrichtentechnik sind Frauen (Vorjahre 7,5 Prozent).

VERTEILUNG IN DEN AUSBILDUNGSBERUFEN



Anzahl der Auszubildenden im Jahresverlauf 2024

Ein besonderes Bild bietet der »MeBiT«-Ausbildungsberuf. Er gehört wie die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik zu den medientechnisch-grafischen Ausbildungsberufen. Die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik war auch in den Vorjahren stark männlich dominiert. 2024 sind drei der neun Auszubildenden hier Frauen.

Die »MeBiT« - Ausbildung hingegen war viele Jahre annähernd paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. In den letzten Jahren war der Frauenanteil zurückgegangen, deshalb steuert der WDR auf Anraten der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People seit 2023 aktiv gegen und wird bis auf Weiteres die freien Ausbildungsplätze für MeBiT zu mindestens 50 Prozent mit Frauen besetzen. Während 2022 nur 35,7 Prozent der Auszubildenden »MeBiT« weiblich waren, sind es 2024 nun bereits 46,2 Prozent (24 Frauen und 28 Männer).

DUALES STUDIUM

Beim 2013 eingeführten Angebot des dualen Studiums in den Bereichen Wirtschaftsinformatik / IT / Medientechnik und Mediendesign sind auch 2024 Frauen unterrepräsentiert. Das Angebot wird in diesem Jahr von zwei Frauen und sechs Männern wahrgenommen.

VOLONTARIATE/TRAINEEPROGRAMME

Volontariate. Auch 2024 absolvieren mehrheitlich Frauen die journalistische Ausbildung im WDR (Programmvolontariat und Jahresvolontariat). Von 53 Volontär:innen sind nur 14 Männer. Darüber hinaus lernen 2024 weitere vier Frauen und zwei Männer in Ressortvolontariaten das journalistische Arbeiten. (s. Anhang, ABB 14)

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 wird alle zwei Jahre angeboten. 2023 hatten sich fünf junge Journalistinnen und sieben junge Journalisten in einem Mix aus Redaktionspraktika und Seminarangeboten ausprobiert und erhalten im Anschluss für die Dauer eines Jahres ein persönliches Mentoring durch Führungskräfte aus den Programmdirektionen. Die nächste Talentwerkstatt **»WDR grenzenlos«** findet im Sommer 2025 und damit im 20. Jahr statt.

Traineeprogramme und nicht-journalistische Volontariate. In diesen Ausbildungsfeldern werden 2024 46 Frauen und 34 Männer ausgebildet. Mehr als die Hälfte davon absolviert Traineeprogramme im Bereich von Produktion und Technik (20 Frauen und 23 Männer). Dieses Angebot der Direktion Produktion und Technik ist weiterhin einmalig bei ARD und ZDF. Das Ziel ist, Absolvent:innen einschlägiger technischer Studiengänge Einblicke in die Arbeitspraxis im WDR zu gewähren, sie in den Traineeprogrammen vielseitig praktisch auszubilden und als Nachwuchskräfte für den WDR zu gewinnen.

PRAKTIKA

Im Jahr 2024 erhalten junge Leute in insgesamt 256 Praktika (davon 150 von Frauen wahrgenommen) und 172 Schulpraktika (davon 90 Frauen) einen Einblick in unterschiedliche Aufgabenbereiche des WDR.

INKLUSIONSMASSNAHME VERTIEFUNGSAHR

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 2024 absolvieren zwei Frauen und zwei Männer eine solche Hospitanz (2023: zwei Frauen und ein Mann).

GIRLS´ DAY UND BOYS´ DAY

2024 nimmt der WDR wie seit vielen Jahren am **Girls´ Day** und erstmals wieder am **Boys´ Day** teil, um Geschlechterstereotypen in der Ausbildungs- bzw. Berufswahl bei Jugendlichen entgegenzuwirken. 72 Schülerinnen können im Rahmen des Girls´ Day und sechs Schüler am Boys´ Day in unterschiedlichen Bereichen des WDR derzeitigen Auszubildenden über die Schulter schauen und erhalten klischeefreie Einblicke in bislang männer- bzw. frauendominierte Berufe: Neben dem Produktionsgelände in Bocklemünd und dem Bereich Online Audio und Video sind auch 1LIVE und Cosmo sowie die Studios in Bielefeld und Münster beteiligt. (s. Anhang, ABB 15)

MINT-AKADEMIE

Die **»MINT-Akademie«** ist ein viertägiger Workshop zur Orientierung in ingenieurtechnischen und Informatikberufen im Medienbereich für Schüler:innen der Oberstufe aus Nordrhein-Westfalen. Sie gibt den Schüler:innen die Möglichkeit, verschiedene MINT-Berufsfelder im WDR kennenzulernen, dabei Vieles praktisch auszuprobieren und sich gleichzeitig mit erfahrenen WDR Mitarbeitenden auszutauschen.

Die Teilnehmenden fungieren im Nachgang zur MINT-Akademie als Multiplikator:innen an ihren jeweiligen Schulen. Sie werden auch weiterhin über Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote des WDR informiert. Im August 2024 nehmen acht Schülerinnen und acht Schüler an der MINT-Akademie teil (2023 acht Schülerinnen und sieben Schüler).

2024 findet nach 2023 das zweite Mal ein Alumni-Treffen der MINT-Akademie statt. Die Teilnehmenden aus den Vorjahren gewinnen dabei weitere Einblicke in zusätzliche Bereiche des WDR und erhalten ein Update zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im WDR. Ziel dieses Alumni-Treffens ist die nachhaltige Bindung der Teilnehmenden an den WDR.

MINT GOES MEDIA

»MINTgoesMedia« heißt das neue Projekt, das Sandra Bornhöft, die MINT-Expertin des WDR in der Direktion Produktion und Technik 2024 gemeinsam mit den regionalen Netzwerken der landesweiten Gemeinschaftsoffensive **»Zukunft durch Innovation.NRW«** (zdi) aus Minden-Lübbecke und dem Hochsauerlandkreis gestartet hat. Auch hier ist das Ziel, junge Menschen für Berufe im MINT-Bereich zu begeistern.

16 Schüler:innen (13 - 16 Jahre) haben in den Herbstferien Gelegenheit erhalten, in der Medienwerkstatt »WDR STUDIO ZWEI« in Köln unter Anleitung von Profis aus den Bereichen Journalismus, Kamera und Ton ihre eigene Radio- und Fernsehsendung zu produzieren und im WDR Studio Bielefeld hautnah zu erleben, wie Nachrichten und Beiträge produziert werden.

Die enge Zusammenarbeit der Netzwerke mit dem WDR hat Vorteile für beide Seiten. Die Verbindung von MINT und Medien, die für den WDR und seine Studios in NRW im Vordergrund steht, passt hervorragend zu Berufsorientierung und Fachkräftesicherung in den Regionen. »MINTgoesMedia« wird 2025 fortgesetzt.

MINT-STIPENDIUM

Neu ist 2024 auch das »MINT-Stipendium«. In Zusammenarbeit mit dem zdi Köln erhalten 20 Mädchen im Alter von 14 – 18 Jahren an sechs aufeinanderfolgenden Freitagnachmittagen im WDR einen Einblick durch Workshops zu verschiedenen Themen.

Neben praxisnahen Einblicken in die Medienwelt im *STUDIO ZWEI*, sowie Führungen durch Studios in der Innenstadt, inklusive Musik- und Hörspielstudio, erkunden die Teilnehmerinnen das Außengelände in Bocklemünd. In MINT-Workshops erleben sie KI im Medienumfeld, sie fliegen Drohnen und sammeln praktische Erfahrung bei einer »Rucksackschalt« . Abgerundet wird das »MINT-Stipendium«. durch ein Bewerbungstraining.

ARD-JUGENDMEDIENTAG

Anlässlich des *ARD-Jugendmedientags* am 13. November 2024 gestaltet der WDR für ca. 400 Schüler:innen verschiedene Angebote unter dem Motto »Tag der Nachricht«, z. B. zu den Themen Fake News, KI im Journalismus und zur Produktion nachrichtlicher TikToks. Auch der Austausch der Schüler:innen mit bereits im WDR Ausgebildeten ist Teil des Angebots.

Auf Initiative der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People haben die Verantwortlichen des WDR aus den Bereichen Medienpädagogik, Ausbildung und MINT die Durchführung der Angebote insbesondere unter dem Aspekt des Aufbrechens von Geschlechterstereotypen geplant.

3.3. Führungskräfteentwicklung

»NÄCHSTER SCHRITT: FÜHRUNGSKRAFT?«

Ein wichtiger Baustein der Vorbereitung von Frauen auf die Entscheidung für Führung sind spezifisch auf die Arbeits- und Lebenserfahrungen von Frauen ausgerichtete Trainings. Das im WDR angebotene Orientierungsseminar »Nächster Schritt: Führungskraft?« hat zum Ziel, Frauen als Führungskräfte zu gewinnen, sie zu bestärken, eine Führungsfunktion anzustreben, und sie ggf. auch zu qualifizieren.

Das dreitägige Seminar wird in 2024 zweifach angeboten. Insgesamt 22 Frauen nehmen daran teil. Auch die Beauftragte für Gleichstellung ist bei beiden Seminaren als Expertin dabei. Zwei weitere Trainings für 2025 sind bereits terminiert. (s. Anhang, ABB 16)

FORTBILDUNGSREIHE »FÜHREN IM WDR«

Führen im WDR – Fachliche Führung. Innerhalb der Fortbildungsangebote für Führungskräfte richtet sich die Seminarreihe »Führen im WDR – Fachliche Führung« an Team- und Fachgruppenleiter:innen aller Direktionen.

Das Programm wurde 2023 neu aufgesetzt. 2024 nehmen acht Frauen und zehn Männer teil. 2022 waren es 11 Frauen und 25 Männer. (s. Anhang, ABB 17)

Führen im WDR – Stufe 1. Die Seminarreihe »Führen im WDR – Stufe 1« ist ein Angebot für Redaktions- und Gruppenleitungen, ggf. auch Abteilungsleitungen. Letztere gehören dann zur Zielgruppe von Stufe 1, wenn sie in ihrer Führungsbio-graphie die Seminarreihe noch nicht besucht haben. Das Angebot vermittelt grundlegende Qualifikationen für Führungsaufgaben. Im Jahr 2024 nehmen zehn Frauen und sieben Männer teil (2023 14 Frauen und 12 Männer). In den letzten fünf Jahren wurden insgesamt 43 Frauen und 43 Männer geschult. (s. Anhang, ABB 18)

Führen im WDR – Stufe 2. Das Fortbildungsangebot »Führen im WDR – Stufe 2« richtet sich an Abteilungs-, Programmgruppen- oder Studioleitungen, 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. Die Seminarreihe wird 2024 erstmalig nach einem neuem Curriculum durchgeführt. 2024 nehmen

zwei Frauen und fünf Männer teil (2023 zwei Frauen und sechs Männer). Insgesamt wurden in den letzten fünf Jahren hier 18 Frauen und 20 Männer geschult. (s. Anhang, ABB 19)

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, soll 2025 wieder angeboten werden.

WDR MENTORING

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. Das WDR Mentoring für Frauen mit Führungsambitionen und -talent findet seit 2010 alle drei Jahre statt.

Das 5. WDR Mentoring mit Schirmfrau Andrea Schafarczyk, Direktorin NWK, startet im September 2024 mit 15 Tandems aus erfahrenen Führungskräften und führungsambitionierten Frauen.

Andrea Schafarczyk, Schirmfrau des Mentoring-Programms und Direktorin NWK, betont bei der Auftaktveranstaltung die Bedeutung von Mentor:innen: »Wir brauchen Andere, um in unsere Kraft zu kommen.« Ehrlichkeit und Transparenz sind für sie grundlegende Elemente von erfolgreichem Mentoring. Sie ermutigt die Mentees, sich offen und neugierig auf die gemeinsame Reise einzulassen. Sie wünscht ihnen, dass sie ihr Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse und Ziele weiter schärfen und sich in der Kunst des Perspektivwechsels, Zuhörens und Fragenstellens üben. Das WDR Mentoring ist auf zwölf Monate angelegt. Die Abschlussveranstaltung findet im Oktober 2025 statt.

CROSS-MENTORING

Das Cross-Mentoring innerhalb des Kölner Bündnisses **»Mit Frauen in Führung«** (siehe dazu auch Kap. 3.6) ergänzt das WDR-interne Mentoring. Dieses Programm dauert ca. 15 Monate.

Insgesamt sind bei den beiden Cross-Mentorings, die 2024 im Rahmen von »Mit Frauen in Führung« laufen, zwei Mentees und zwei Mentor:innen aus dem WDR beteiligt.

GEZIELTE SEMINARE FÜR FRAUEN

Im WDR Gleichstellungsplan ist vorgesehen, dass der WDR bis zum Erreichen zahlenmäßiger Parität auch exklusive Fortbildungsangebote für Frauen auflegt. Neben dem Angebot »Nächster Schritt: Führungskraft?« und dem »WDR Mentoring« findet in 2024 ein Seminar zu »Mental Load« statt, das sich explizit an Teilnehmerinnen mit Fürsorgeverpflichtung richtet.

Wer sich um Kinder oder zu pflegende Angehörige kümmert, hat selten Feierabend. »Mental Load« beschreibt die spezifische Belastung, die im familiären Kontext entsteht: Es gilt die gesamte Organisation von Haushalt bis Kinderbetreuung im Blick zu haben und endlose Listen teils nur kleiner Aufgaben im Kopf zu behalten. Diese mentale Belastung kann Menschen aller Geschlechter treffen. Das Spezifische bei Frauen ist die gesellschaftliche Zuschreibung auf Fürsorgetätigkeiten und der daraus resultierende Anspruch an sich selbst, diesen Anforderungen wie den Anforderungen des Berufsalltags und den eigenen Ambitionen gerecht zu werden.

3.4. Herausforderungen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf 2024

ELTERN VON KITA- UND SCHULKINDERN

Seit der Corona-Pandemie reißen die Nöte von Eltern bezüglich der Betreuung ihrer Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter nicht ab. Auch im Jahr 2024 stehen Eltern in NRW vor erheblichen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dabei stellt der Fachkräftemangel ein zentrales Problem dar.

2024 besuchen rund 90% aller Drei- bis Sechsjährigen eine Kindertagesbetreuung. Doch in NRW fehlen laut einer Studie des Forschungsverbands Deutsches Jugendinstitut bis zu 20.000 Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen. Wie schon seit Ende 2022 sind deswegen in vielen KiTas Betreuungszeiten eingeschränkt oder Eltern gebeten, ihr(e) Kind(er) nur zu bringen, wenn unbedingt erforderlich. Auch Schulen und die zugehörigen Nachmittagsbetreuungen sind vom weiterhin bestehenden Lehr- und Fachkräftemangel betroffen. Über das genaue Ausmaß des Unterrichts- bzw. Betreuungsausfalls liegen zum Zeitpunkt des Berichts keine Zahlen vor.

Eine weitere gesetzliche Änderung erhöht 2024 die Belastung von Eltern schulpflichtiger Kinder: Die Anzahl der beweglichen Ferientage, die Schulen individuell vergeben können, hat sich im Schuljahr 2024/25 auf vier Tage erhöht, verglichen mit drei Tagen in den Vorjahren (bei gleichbleibend insgesamt 75 Ferientagen pro Schuljahr). Diese beweglichen freien Tage sollen den Schulen mehr Flexibilität bei der Planung ihrer Ferienzeiten geben.

Für Eltern mehrerer schulpflichtiger Kinder stellt die erhöhte Zahl der beweglichen Ferientage eine zusätzliche organisatorische Herausforderung dar. Die individuelle Festlegung der beweglichen Ferientage durch die Schulen kann zu unterschiedlichen Ferienzeiten für Geschwisterkinder führen, je mehr unterschiedliche Schulen die Geschwisterkinder besuchen, umso mehr.

WDR Mitarbeitende mit kleinen Kindern sowie deren Führungskräfte müssen deswegen verstärkt in Vereinbarkeitsfragen improvisieren. Das stellt insbesondere diejenigen vor große Herausforderungen, die nicht regelmäßig z. B. aus dem Homeoffice arbeiten können.

Fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch ein möglicher Grund, warum Mütter seltener in Führungspositionen kommen. Eine repräsentative Studie der IU Internationalen Hochschule fragte Personen, die noch keine Führungsposition innehatten, welche Maßnahmen ihres Arbeitgebers sie dabei unterstützen könnten, eine Rolle als Führungskraft einzunehmen und zu halten. 21 Prozent der befragten Frauen gaben dabei an, dass sie sich Unterstützung bei der Kinderbetreuung wünschen, während »nur« 10,9 Prozent der befragten Männer diesen Punkt nannten.

Quelle: IU Internationale Universität:
Geschlechterverteilung in Führungspositionen

Einen Familienservice zur Beratung von Beschäftigten in Fragen der Kinderbetreuung beschäftigt der WDR derzeit nicht.

AUSWIRKUNGEN AUF DEN WDR

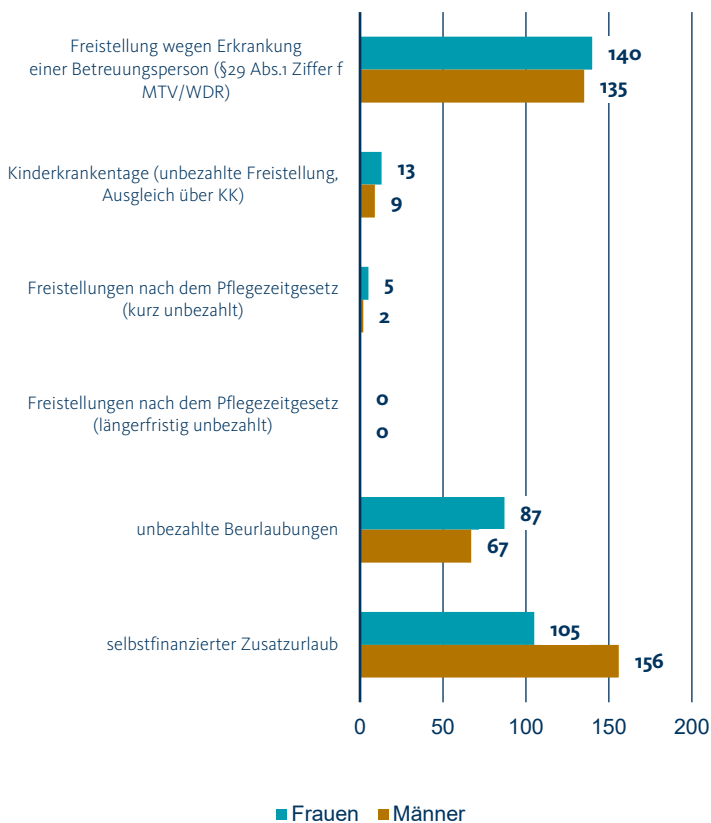
Erfreulicherweise ist die Zahl der Fälle, in denen Eltern zur Bereuung und Pflege ihrer jüngeren Kinder oder wegen des krankheitsbedingten Ausfalls einer Betreuungsperson ihrer jüngeren Kinder nicht arbeiten konnten, weiterhin rückläufig. Deswegen fallen auch die Fallzahlen für die bezahlte Freistellung gem. § 29 I f des WDR Manteltarifvertrags, sowie die Fallzahlen für die unbezahlte Freistellung wegen Erkrankung des Kindes, in denen die Krankenversicherung eine Entgeltersatzleistung gewährt, niedriger aus als im Vorjahr. Diese Zeiten werden allerdings – ebenso wie die kurzzeitige Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz – mehrheitlich von Frauen wahrgenommen.

Die rückläufigen Zahlen könnten darauf zurückzuführen sein, dass sich die inzwischen etablierten Handhabungen zu Homeoffice und Flexibilität der Arbeitszeiten auch in diesen – nicht vorhersehbaren – Fällen anwenden lassen.

Genutzt wird auch die Möglichkeit, sich unbezahlt beurlauben zu lassen. Die insgesamt 154 Fälle von unbezahlten Beurlaubungen entfallen mehrheitlich auf Frauen (56,5 Prozent).

Die relativ neue Möglichkeit, den Erholungsurlaubsanspruch durch Verzicht auf Entgelt um bis zu 5 Tage pro Jahr zu erhöhen, wird in ähnlichem Maße in Anspruch genommen wie im Vorjahr (261 mal, 2023 264 mal). Dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird allerdings in höherem Maße von Männern in Anspruch genommen als von Frauen (59,8 Prozent der Fälle, 2023 55,3 Prozent).

FREISTELLUNGEN / BEURLAUBUNGEN IN 2024



Anzahl der Fälle 2024 (unabhängig von der Dauer der Beurlaubung. Mehrere Beurlaubungen der gleichen Person in einem Jahr gehen in die Darstellung mehrfach ein)

3.5. Daten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im WDR

ELTERNZEIT

Die Inanspruchnahme von (längeren) Elternzeiten hat unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Frauen sind oft von der sogenannten »Motherhood Penalty« betroffen. Darunter versteht man die wirtschaftlichen Folgen, die Frauen in ihrer Berufstätigkeit aufgrund ihrer Mutterschaft erfahren. Dazu gehören oft geringere Aufstiegschancen oder negative Zuschreibungen durch Führungskräfte und Kolleg:innen, wodurch berufliche Kompetenz und Zuverlässigkeit der Frauen infrage gestellt werden.

Quelle: Bertelsmann Stiftung, »Frauen auf dem

deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. (Beschäftigung im Wandel 06/2020)

Im Gegensatz dazu profitieren Männer, wenn sie Väter werden, oft von einem »Fatherhood Bonus«. Dieser beschreibt die positiven beruflichen und finanziellen Auswirkungen, die Männer durch ihre Vaterschaft erfahren. Väter werden häufig als verantwortungsbewusster und engagierter wahrgenommen, was sich positiv auf ihre Karriere auswirken kann.

Quelle: van der Straaten, Pisani & Kolk: Parenthood wage gaps in multinational enterprises | Journal of International Business Studies

Oft ist es auch so, dass Eltern, die sich gerade in erziehungsbedingter Abwesenheit befinden, interessante Stellen, die in der Zeit ausgeschrieben werden, unbeachtet lassen und somit selbst auf die aktive Verfolgung von Karrierezielen verzichten.

Die Förderung der Elternzeitnahme durch Väter ist daher ein gleichstellungsrelevantes Thema. Wenn Väter vermehrt Elternzeit nehmen, trägt dies zur gerechteren Verteilung der Betreuungsarbeit bei und kann langfristig die Motherhood Penalty reduzieren. Väter, die früh nach der Geburt eines Kindes Elternzeit nehmen, bleiben langfristig stärker in die Betreuungsarbeit eingebunden. Dies entlastet Mütter und ermöglicht ihnen in vergleichsweise höherem Maße, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.

Im Laufe des Jahres 2024 sind 205 Beschäftigte (2023: 209) in Elternzeit: 133 Frauen (2023: 135) und 72 Männer (2023: 74). Demnach beträgt der Frauenanteil 64,9 Prozent (2023: 64,6 Prozent) und der Männeranteil 35,1 Prozent (2023: 35,4 Prozent). Dass die absoluten Fallzahlen bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten rückläufig sind, entspricht auch dem Trend, dass in NRW die Zahl der Geburten in den letzten Jahren leicht rückläufig ist: so wurden im ersten Halbjahr 2024 in NRW 74.736 Kinder geboren; ein Rückgang von 1,4 Prozent im Vergleich zum gleichen Zeitraum 2023.

Quelle: Land NRW: *Weniger Geburten und Sterbefälle in der ersten Jahreshälfte*

Das Verhältnis der Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen Frauen und Männern bleibt damit nahezu unverändert, bei leicht rückläufigen Gesamtzahlen.

Eine längere Elternzeit von mehr als zwölf Monaten nehmen 2024 insgesamt 55 Frauen (2023: 57) und neun Männer (2023: sieben).

Die meisten Väter in Elternzeit (ohne Teilzeit) – 45 von 54, beziehungsweise 83,3 Prozent – kehren spätestens nach sechs Monaten wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Das Gleiche gilt hier für 22,7 Prozent der Mütter.

Von den 54 Männern, die 2024 Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, bleiben 34 (also 63 Prozent) nur für 2 Monate oder sogar weniger familienbedingt abwesend. (s. Anhang, ABB 20)

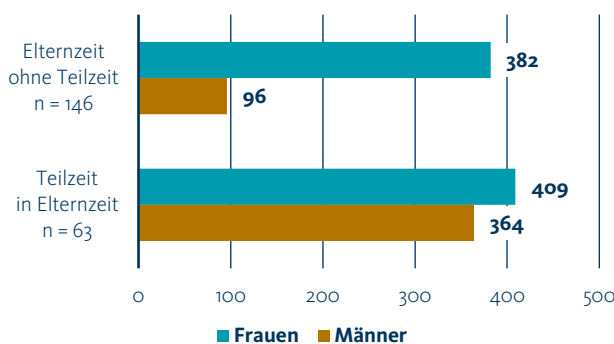
Der »Fortschrittsindex Vereinbarkeit« des BMFSFJ weist darauf hin, dass bei Müttern Elternzeiten in der Regel kürzer ausfallen, je besser die Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Elternzeit mit ihren Belangen in Einklang zu bringen sind. Und dass Väter anders als Mütter noch mehr um Akzeptanz und Anerkennung ihres Wunsches nach aktiver Vaterschaft kämpfen und Nachteile und Probleme befürchten müssen. Auch gesellschaftliche Prägungen spielen dabei eine Rolle. (BMFSFJ: *Erfolgsfaktor Familie*)

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit unterscheidet sich im WDR deutlich: Mütter sind 2024 im WDR im Durchschnitt 391 Tage in Elternzeit, Väter 163 Tage. Werden diejenigen Eltern, die ihre Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung im WDR verbinden, nicht mit eingerechnet, wird der Unterschied noch größer.

ELTERNZEIT MIT UND OHNE TEILZEIT

Bei denjenigen Müttern und Vätern, die Elternzeit nicht mit Teilzeit verbinden, unterscheidet sich die durchschnittliche Dauer der Elternzeit erheblich. Während 2024 die Elternzeit von Müttern im Durchschnitt 382 Tage dauert, sind es bei den Vätern im Durchschnitt 96 Tage. Das ist ein Unterschied von mehr als neun Monaten.

DURCHSCHNITTLICHE DAUER DER ELTERNZEIT IN TAGEN



Beschäftigte in Elternzeit (mit und ohne Teilzeit) in 2024

Bei denjenigen Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt sind, ist der Unterschied geringer. Diese Mütter sind 409 Tage, die Väter 364 Tage in Elternzeit. Bei insgesamt 63 Eltern (45 Frauen und 18 Männer) ist das 2023 der Fall (2023: 48 Eltern, 36 Frauen und 12 Männer). Die Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren, da die Fallzahlen gering sind).

ENTWICKLUNG DER ELTERNZEITNAHME IM WDR IN DEN LETZTEN 20 JAHREN

Auch wenn die Veränderungen zum Vorjahr bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und die stärkere Wahrnehmung von Care Arbeit durch Väter im WDR marginal erscheinen, lohnt sich ein Blick auf die Entwicklungen der vergangenen 20 Jahre.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich auch die gesetzlichen Grundlagen für Erziehungszeiten, Elternzeit, Erziehungsgeld und Elterngeld im Zeitraum 2004 bis 2024 stark verändert haben:

Bis 31.12.2006: Eltern haben Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit (Erziehungszeit nach dem BErzGG), um ihr Kind zu betreuen und zu erziehen. Diese Freistellung kann bis zu drei Jahre dauern. Unter Umständen wird einkommensabhängig ein (niedriges) staatliches Erziehungsgeld gezahlt. Diese Regelung stärkt das Alleinverdiener-Modell.

2007: Einführung des (einkommensabhängigen) Elterngeldes (BEEG), das in Form einer Entgeltersatzleistung Eltern finanziell unterstützt und die Inanspruchnahme von Elternzeit attraktiver macht.

2015: Einführung der Partnermonate (zwei zusätzliche Monate Elterngeldbezug, wenn die Elternzeit unter den Eltern aufgeteilt wurden) durch Änderung des BEEG. Dies sollte speziell Väter ermutigen, Elternzeit zu nehmen.

2021: Erweiterung der Elterngeldregelungen, um flexiblere Modelle zu ermöglichen.

Regelungen siehe:
BMFSFJ *Erziehungsgeld, Elternzeit*,
BMFSFJ *Elterngeld und Elternzeit*.

Vor 20 Jahren, im Jahr 2004 nehmen im WDR insgesamt 100 Personen »Erziehungszeit«, das (unbezahlte) Equivalent zur heutigen Elternzeit, in Anspruch, darunter 4 Väter. Lediglich einer dieser Väter bleibt während der Erziehungszeit ganz zuhause, die anderen 3 nehmen eine Teilzeitregelung in Anspruch. Demgegenüber stehen 96 Mütter, von denen 80 vollständig

familienbedingt abwesend sind und 16 in Teilzeit arbeiten.

Nach der bis Ende 2006 gültigen gesetzlichen Regelung kann eine Teilzeittätigkeit innerhalb der Erziehungszeit im zeitlichen Umfang von 15 bis 30 Stunden ausgeübt werden. Ggf. fällt aber aufgrund des dann hinzuverdienten Einkommens das staatliche Erziehungsgeld geringer aus bzw. entfällt komplett.

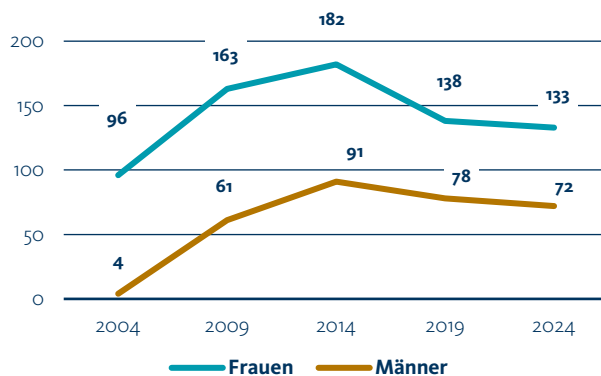
Elternpaare müssen deswegen sehr genau das gemeinsame Einkommen im Blick behalten, um nicht »aus Versehen« über die Bezugsgrenzen des Elterngeldes zu kommen.

5 Jahre später, im Jahr 2009, ist aus der Erziehungszeit die Elternzeit geworden, und aus der staatlichen Leistung des Erziehungsgeldes die Entgeltersatzleistung Elterngeld (beides mit der Gesetzesänderung zum 01.01.2007).

Die gesetzliche Zielrichtung, Elternzeit auch für Väter attraktiver zu machen, zeigt sich 2009 auch im WDR. Im WDR nehmen insgesamt 222 Personen Elternzeit in Anspruch, 163 Mütter und 61 Väter. Das sind immerhin 27,5 Prozent aller Elternzeitfälle in dem Jahr. 46 dieser Väter nehmen Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit, 15 mit Teilzeittätigkeit in Anspruch.

Der Trend setzt sich auch fünf Jahre später fort: 2014 entfällt genau ein Drittel der 273 Elternzeitfälle auf Väter. 182 Mütter und 91 Väter nehmen Elternzeit in diesem Jahr. Die ganz überwiegende Zahl der Elternzeit nehmenden Väter (60 von 91 Fällen, also 65,9 Prozent) nimmt jedoch einen Zeitraum von zwei Monaten oder weniger in Anspruch.

ELTERNZEIT IM WDR VON 2004 – 2024



Anzahl der Frauen und Männer, die Elternzeit beantragt haben (Dauer der Elternzeit ist hier nicht enthalten)

2019, nach Einführung der Partnermonate im Jahr 2015, nehmen im WDR 216 Elternteile Elternzeit in Anspruch, davon 138 Mütter und 78 Väter (36,1 Prozent). Der Gesamtanteil der Väter erhöht sich damit erneut. Auch in diesem Jahr nehmen fast zwei Drittel (64,4 Prozent) derjenigen Väter, die Elternzeit ohne Teilzeit in Anspruch nehmen, einen Zeitraum von maximal zwei Monaten, im Vergleich zu nur 4,1 Prozent der Mütter.

Der auch im WDR ablesbare Trend, dass sich Väter mehr und mehr an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen, setzt sich im Jahr 2024 nicht mehr fort. Von 205 Elternzeitfällen entfallen 72 auf Väter. Das sind 35,1 Prozent (im Vorjahr 2023 35,4 Prozent).

Eine Erklärung für die Rückläufigkeit von Elternzeiten ist, dass der Trend - und während der Corona-Pandemie die Notwendigkeit - zu stärkerer Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (z.B. Homeoffice, Agiles Arbeiten) unter Umständen bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft, die die Inanspruchnahme offizieller Elternzeiten weniger notwendig macht als in den vorpandemischen Jahren.

(Quelle: *Hans-Böckler-Stiftung Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit*)

WDR AKTIV-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 von WDR AKTIV umfasst in Köln vier Kindertagesstätten für die regelmäßige Betreuung von rund 100 Kindern im Alter von drei Monaten beziehungsweise zwei bis sechs Jahren. Die Nachfrage von Eltern, die beim WDR beschäftigt sind, ist weiterhin hoch.

In den Kitas FILZSTIFTE und ZINT JAN, wo jeweils rund 40 Kinder von zwei Jahren bis zur Einschulung betreut werden, kann der Bedarf weitgehend gedeckt werden. In den Kitas SPATZENNEST und STERNCHEN, die jeweils elf Plätze für Kinder ab vier Monaten bieten, übersteigt die Nachfrage 2024 das vorhandene Platzangebot.

Der Fachkräftemangel stellt auch für die WDR AKTIV-Kitas eine wachsende Herausforderung dar. Die Attraktivität des Arbeitgebers WDR AKTIV spielt dabei eine wesentliche Rolle – sowohl für die Zufriedenheit der Kita-Mitarbeitenden als auch für

die Gewinnung neuer Fachkräfte. In diesem Bereich steht WDR AKTIV in direkter Konkurrenz zur Stadt Köln als großem Arbeitgeber. Gleichzeitig führt der demografische Wandel dazu, dass die Belegschaft insgesamt älter wird und vermehrt Wünsche nach flexibleren (Alters-)Teilzeitmodellen entstehen.

An den Studiostandorten Düsseldorf und Duisburg hat WDR AKTIV seit einigen Jahren Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen für die Kinderbetreuung von WDR-Beschäftigten vertraglich gesichert. In Düsseldorf wurde ab dem 01.08.2024 ein Platz von zwei vergeben, der weiterhin belegt ist. In Duisburg wurde der Platz seit 2022 nicht mehr genutzt.

PFLEGEZEIT

2024 nehmen im WDR drei Frauen unbezahlte Pflegezeit in Anspruch. Zwei davon nehmen jeweils ca. vier Wochen, und eine weitere insgesamt drei Tage. Es ist davon auszugehen, dass wie in den Vorjahren flexible Home Office-Regelungen hier einiges an Bedarf auffangen können. (2023 haben zwei Frauen Pflegezeit in Anspruch genommen.)

ANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE MIT PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

Das WDR Gesundheitsmanagement stellt im Intranet umfassende Informationen zu den gesetzlichen und betrieblichen Regelungen rund um die Pflege von Angehörigen bereit. Zusätzlich können sich Mitarbeitende auf der Online-Plattform des Kooperationspartners famPLUS zu verschiedenen Aspekten der Angehörigenpflege informieren. In spezifischen Fällen besteht die Möglichkeit, eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen, deren Kosten vom WDR übernommen werden. Meistens wird diese Beratung aufgrund einer akuten Pflegesituation in Anspruch genommen.

Im Jahr 2024 nehmen 35 Beschäftigte das Beratungsangebot von famPLUS in Anspruch. Von ihnen sind 23 weiblich und 12 männlich (im Vergleich zu 2023: 35 Frauen und 19 Männer).

Darüber hinaus nehmen 153 WDR-Beschäftigte an insgesamt 12 Webinaren teil, die famPLUS monatlich kostenlos zu verschiedenen Schwerpunktthemen rund um die Pflege anbietet. Der deutliche Anstieg der Teilnahme an den Webinaren im Jahr 2024 ist z.T. auf die in 2023 durchgeführten Pflegetage und die damit erhöhte Aufmerksamkeit u.a. im Intranet zurückzuführen. Die Pflegetage haben damit eine nachhaltige Wirkung erzielt.

3.6. Teilzeitbeschäftigung im WDR

Daten über Motive der WDR-Beschäftigten für die Verkürzung ihrer 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 vakanten 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.

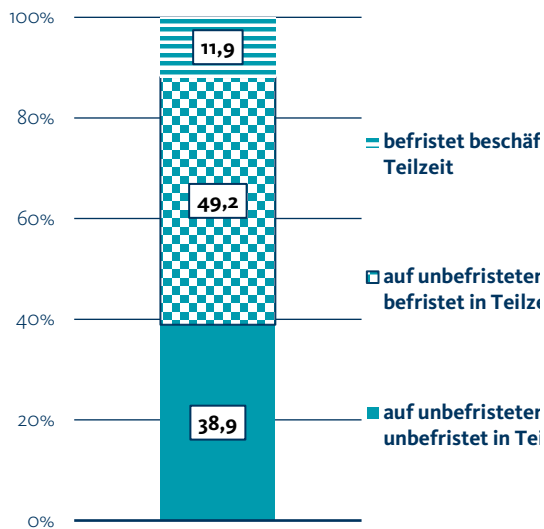
Laut dem bundesweit erhobenen Mikrozensus 2022 gaben 29 Prozent der in Teilzeit arbeitenden Frauen in Deutschland als Grund für ihre Teilzeit die Betreuung von Angehörigen an. Von 7 Prozent der Männer wurde dieser Grund angeführt. Dafür gaben 23 Prozent der teilzeitarbeitenden Männer an, die freiwerdende Zeit zu Aus- und Weiterbildungszwecken zu nutzen. Bei Frauen war das bei nur 12 Prozent der Fall. Bei beiden Geschlechtern ist der allgemeine »Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung« der am häufigsten angegebene Grund für die Arbeitszeitreduzierung.

(destatis)

STRUKTUR DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG – EINE SONDERANALYSE AUF BASIS VON DATEN AUS 2023

Der überwiegenden Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten im WDR liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zu Grunde. Das macht eine Sonderanalyse deutlich, die auf Basis von Stichtagsdaten zum 31.12.2023 erstellt wurde. Es ist davon auszugehen, dass sich die Ergebnisse ähnlich auf 2024 anwenden lassen.

Ende 2023 haben von den insgesamt 1.357 Teilzeitbeschäftigten im WDR knapp neun von zehn einen unbefristeten Basisvertrag (88,1 Prozent). 11,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im WDR liegt kein unbefristeter Arbeitsvertrag zugrunde, sie sind befristet beim WDR beschäftigt und werden nach Ablauf des befristeten Vertrags den WDR wieder verlassen. Insofern schafft Teilzeitbeschäftigung am Ende der Personalwechselketten immer auch ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse, im WDR bei knapp 12 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE INSGESAMT IM WDR

Angaben in Prozent, Stichtag der Sonderanalyse 31.12.2023, n = 1357

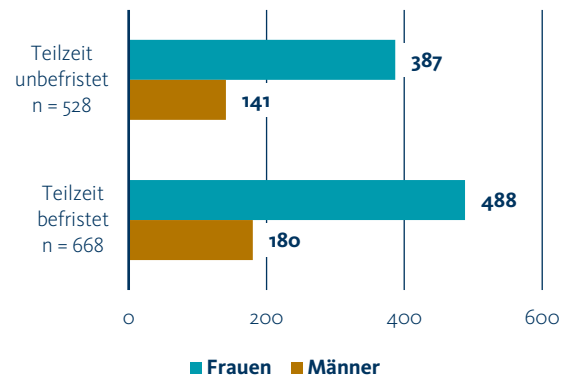
Bei den 161 Personen, die Ende 2023 im WDR mit einem Zeitvertrag in Teilzeit beschäftigt sind, handelt es sich fast zu gleichen Teilen um Frauen und Männer (53,1 Prozent sind Frauen).

Anders ist der Frauenanteil bei den 1196 Personen, die Ende 2023 im WDR in Teilzeit beschäftigt sind und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben: Fast drei Viertel dieser Teilzeitbeschäftigten mit unbefristetem Basisvertrag sind Frauen (73,2 Prozent).

Die in unserer Gesellschaft vorherrschende Arbeitsteilung legt nahe, dass es sich hier überwiegend um familienbezogene Teilzeitbeschäftigungen handelt.

Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit unbefristetem Basisvertrag lässt sich dann noch nach der Befristung der Teilzeit differenzieren: Etwas weniger als die Hälfte, nämlich 44,1 Prozent dieser Beschäftigten mit unbefristetem Basisvertrag, sind ebenfalls unbefristet in Teilzeit. Etwas mehr als die Hälfte dieser Beschäftigten mit unbefristetem Basisvertrag, also 55,9 Prozent, sind befristet in Teilzeit. Sie kehren nach Ablauf der Befristung auf ihren Basisvertrag zurück.

Unbefristete und befristete Teilzeiten sind bei Frauen und Männern mit unbefristetem Basisvertrag sehr ähnlich verteilt.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE MIT UNBEFRISTETEM BASISVERTRAG

Anzahl Personen, Stichtag der Sonderanalyse 31.12.2023

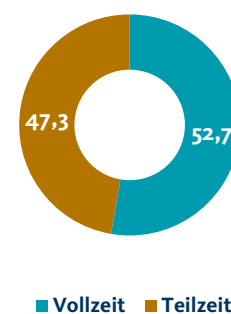
Die Bewirtschaftung von Teilzeittätigkeiten ist komplex. Gut ist, dass knapp neun von zehn Teilzeitbeschäftigten einen unbefristeten Basisvertrag haben. Die Anzahl derjenigen, die tatsächlich befristet in Teilzeit beschäftigt sind, ist mit 161 Personen vergleichsweise gering. Und Männer und Frauen sind bei diesen 161 befristet für den WDR tätigen Personen annähernd gleich verteilt.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IM WDR 2024

2024 arbeitet ein Drittel aller Beschäftigten im WDR Teilzeit. Der Anteil ist 2024 auf 33,2 Prozent gestiegen (2023: 32,8 Prozent). 70,9 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im WDR sind Frauen. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr stabil. (s. Anhang, ABB 21 und 22)

FRAUEN IN TEILZEIT

Von allen im WDR beschäftigten Frauen arbeiten 47,3 Prozent in Teilzeit (2023: 46,9 Prozent), d. h. beinahe jede zweite weibliche Beschäftigte.

FRAUEN IM WDR 2024 IN VOLL- UND TEILZEIT

Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 2076

Dabei sinkt 2024 der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, die 50 Prozent und weniger arbeiten, um mehrere Prozentpunkte auf nun 26,8 Prozent (2023 29,8 Prozent). Deutlich mehr als jede dritte Frau in Teilzeit (38,3 Prozent, 2023 34,9 Prozent) arbeitet im WDR im WDR vollzeitnah (30 Stunden und mehr pro Woche).

Zwischen den Direktionen variiert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen dabei zwischen 53,3 Prozent in der Direktion Produktion und Technik und 37,2 Prozent in der Direktion IFU.

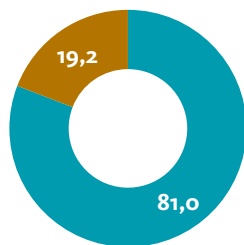
MÄNNER IN TEILZEIT

Von allen im WDR beschäftigten Männern arbeiten 2024 19,2 Prozent in Teilzeit (2023: 19,0 Prozent), d.h. fast jeder fünfte männliche Beschäftigte.

Mehr als die Hälfte der in Teilzeit beschäftigten Männer (56,0 Prozent) arbeitet dabei vollzeitnah, d.h. 30 Stunden und mehr (2023 52,2 Prozent). 16,9 Prozent arbeiten bis zu 50 Prozent (2023 17,2 Prozent).

Zwischen den Direktionen variiert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer zwischen 21,9 Prozent in der Direktion Produktion und Technik und 11,5 Prozent in der Direktion IFU. (eigene Berechnung)

MÄNNER IM WDR 2024 IN VOLL- UND TEILZEIT



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 2.090

TEILZEIT IN DER VG I UND II

2024 beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in der VG I 9,9 Prozent, in der VG II 32,4 Prozent. In diesen Vergütungsgruppen sind 2024 mehr als zwei Drittel (68,9 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten Frauen. (2023: 70,4 Prozent)

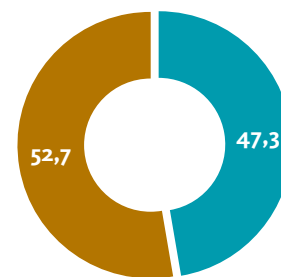
Mehr als drei Viertel dieser Teilzeitbeschäftigten arbeiten in den Programmdirektionen als Redakteur:innen. (s. Anhang, ABB 23, Daten zu Führung in Teilzeit siehe Kap. 2.5)

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 (49,8 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«.

2024 liegt der Sichtbarkeitsanteil für Frauen bei 47,3 Prozent und hat sich damit wie in den Vorjahren weiter erhöht (2023: 46,8 Prozent). Die deutlich erhöhte Teilzeirate der im WDR beschäftigten Frauen führt zu einer im Vergleich nur leicht geringeren Sichtbarkeit, weil auch Männer in Teilzeit tätig sind und weil 38,3 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen vollzeitnah arbeiten (30 Stunden und mehr pro Woche).

SICHTBARKEITSANTEIL 2024



■ Frauen ■ Männer

Beschäftigungsumfang insgesamt, Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, n = 4.166

TEILZEIT IN STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

Im WDR wird schon seit Jahren ein Großteil der auszuschreibenden Stellen mit dem Hinweis ausgeschrieben »Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich. Die endgültige Entscheidung, ob die Stelle in Teilzeit besetzt werden kann, erfolgt im Rahmen des konkreten Besetzungsverfahrens.« Auf diesen Zusatz kann im Einvernehmen zwischen Fachabteilung, Personalabteilung und Personalrat

dann verzichtet werden, wenn dringende betriebliche Gründe gegen die Ausübung der Tätigkeit in Teilzeit sprechen.

Zur Zeit ist es noch nicht Standard, dass der Beschäftigungsumfang im Bewerbungsgespräch von Seiten des Auswahlteams standardmäßig thematisiert wird. Es ist davon auszugehen, dass nur ein Teil des Kandidat:innenkreises zu diesem Zeitpunkt bestehende Teilzeitwünsche äußert, um die Aussicht auf eine Berücksichtigung nicht zu schmälern.

Aus Gleichstellungssicht sollte die Frage nach dem gewünschten Beschäftigungsumfang in allen Interviews zur Standardfrage werden. Das könnte zu einer geschlechtergerechteren Verteilung der Beschäftigungsanteile einerseits und der Karrierechancen andererseits beitragen. Die Anregung der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People wird seit Ende 2024 in Bewerbungsverfahren in einigen Bereichen des Hauses bereits umgesetzt.

BEDEUTUNG DER VERTEILUNG DER TEILZEITARBEIT FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Teilzeitarbeit kann aber auch Karriere- und Aufstiegschancen verringern.

Zu dem Ergebnis kommt die Studie »Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz: Ergebnisse einer Unternehmensumfrage.« der Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich aus dem Jahr 2017: 85 Prozent der Leitungspositionen in Schweizer Unternehmen sind von Vollzeitbeschäftigten besetzt. Es wird festgestellt, dass die ungleiche Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit bei Frauen und Männern Geschlechterungleichheiten verstärkt, da Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, was ihre Präsenz in Führungspositionen (negativ) beeinflusst. Laut dieser Studie ist in einem von drei Fällen der geringere Beschäftigungsumfang von Frauen für die unterschiedliche Berücksichtigung auf Leitungspositionen verantwortlich. (*Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz_ ETH Zürich 2017*)

In Deutschland sind die Zahlen laut der Europäischen Arbeitskräfteerhebung ähnlich: 2019 arbeiteten nur 14 Prozent der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit. Nur rund 3 Prozent der männlichen Führungskräfte arbeitete in Teilzeit. In dieser Studie werden Pflege- und Betreuungsverpflichtungen als Hauptmotiv für die Arbeitszeitreduktionen genannt, insbesondere von teilzeitarbeitenden weiblichen Führungskräften. (*Hipp, L., Saueremann, A., Stuth, S. (2021). Führung in Teilzeit?*)

Während die genannten Studien ihren Fokus auf »Führen in Teilzeit« richten, bleibt die Frage offen, welche Auswirkungen befristete Teilzeittätigkeit, z. B. während der »Familienphase«, auf zukünftige Karriereschritte haben kann.

Anekdotisch werden aus dem WDR wie auch bei anderen Arbeitgebenden immer wieder Fälle bekannt, wo Teilzeitbeschäftigte weniger Chancen haben, an Förderprogrammen, Personalentwicklungsmaßnahmen und karriereförderlichen Projekten und Sonderaufgaben teilzuhaben, weil sie nicht zu 100 Prozent verfügbar sind. Die konkreten Auswirkungen auf die Karriereentwicklung nach einer etwaigen Rückkehr in die Vollzeitarbeit sollten auch im WDR untersucht werden. So ist es nach Eindruck der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People beispielsweise in internen Auswahlverfahren oft so, dass bei gleicher Formalqualifikation, Befähigung und Eignung diejenige Person berücksichtigt wird, die in den vergangenen Jahren am ehesten Projekte verantwortlich begleitet hat oder sich in komplexen Zusammenhängen beim Learning on the job über die neuesten Entwicklungen des Berufsfeldes auf dem Laufenden halten konnte. Diese Personen haben in der Regel nicht in Teilzeit gearbeitet.

Der Gleichstellungsplan des WDR sieht unter »2.3 Teilzeit« vor, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Entsprechend sind alle Menschen im WDR, die Personalverantwortung tragen, dazu aufgefordert, das berufliche Fortkommen von Teilzeitbeschäftigten in ihrem Verantwortungsbereich besonders im Blick zu behalten, um etwaige strukturelle Nachteile auszugleichen.

Betrachtet man die Daten des Mikrozensus 2022 (s.o.), so lässt sich den Motiven für Teilzeitbeschäftigung entnehmen, dass Frauen öfter als Männer ihre Arbeitszeit reduzieren, weil sie Angehörige betreuen. Männer reduzieren öfter als Frauen ihre Arbeitszeit, um an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Der letztgenannte Grund (Weiterbildung) macht eine positive Auswirkung auf die zukünftige Karriereentwicklung wahrscheinlich; er lässt also tendenziell Männer von einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung langfristig profitieren. Der erstgenannte Grund (Sorgearbeit) führt bislang nicht zu einer Verbesserung der Karrierechancen.

Ein Ansatz, diese Benachteiligung derer zu beseitigen, die aus Sorgearbeitsgründen ihre Arbeitszeit reduzieren, könnte es sein, die während der Sorgearbeit entwickelten und ausgebauten Skills und Fähigkeiten (sozusagen »off the job« erworben) mit ihrer Bedeutung auf die Berufstätigkeit zu

erkennen und als überfachliche Kompetenz zu bewerten.

3.7. Mit Frauen in Führung

Mit Unterstützung von »female resources« als Geschäftsstelle haben sich 2016 namhafte Kölner Unternehmen zum Bündnis »Mit Frauen in Führung« zusammengeschlossen. (*mitfraueninfuehrung*) Neben dem WDR sind dies z. B. DuMont, Stadt Köln, Eurowings, Sparkasse KölnBonn, Ströer, Rewe, Netcologne und Zurich. Der WDR hat als Gründungsmitglied 2017/2018 als erstes Unternehmen die Schirmherrschaft in dem Kölner Bündnis übernommen. Intendant Tom Buhrow und seine Stellvertreterin, die Justiziarin Eva Maria Michel, repräsentierten zu Beginn den WDR im Bündnis. 2023 und 2024 hat Tom Buhrow diese Aufgabe gemeinsam mit dem Tandem an der Spitze des Justiziariates, Dr. Katrin Neukamm und Prof. Dr. Caroline Volkmann, übernommen.



Alle Bündnis-Mitglieder setzen sich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen ein. Sie fördern die persönliche und berufliche Entwicklung von Frauen, die mehr Einfluss, Sichtbarkeit und Wirksamkeit anstreben. Hierzu entwickelt das Bündnis interne und unternehmensübergreifende Maßnahmen sowie den umfassenden Erfahrungsaustausch aller Beteiligten. Unternehmen wie der WDR oder die Stadt Köln, bei denen seit vielen Jahren Gleichstellungspläne zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele erstellt und umgesetzt werden, unterstützen im Bündnis die Unternehmen, die sich am Anfang des Prozesses befinden. Gleichzeitig profitiert z. B. der WDR von Initiativen und sog. Best-Practices anderer Unternehmen, die in die eigene Gleichstellungsarbeit übernommen werden können.

So hat Britta Frielingsdorf als Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People in 2024 im Rahmen einer bündnisinternen Veranstaltung »feMALE RESPECT. zusammen arbeiten - Grenzen setzen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« Best Practices des WDR zu Prävention, Intervention und Sensibilisierung vorgestellt. (siehe 4.3)

Sabine Preußners (Personalentwicklung) und Britta Frielingsdorf sind vonseiten des WDR die Schnittstellen zum Kölner Bündnis.

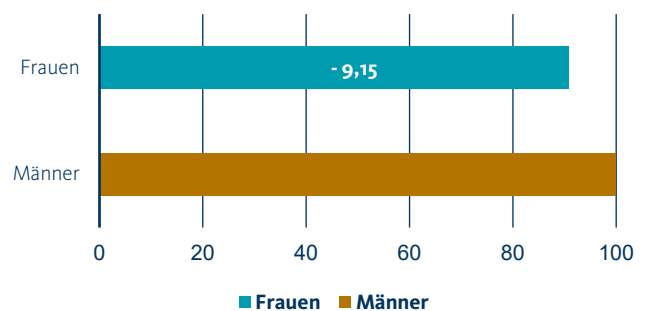
Neben dem regelmäßigen Austausch und zahlreichen Workshops und Seminaren für Frauen, ist das sog. Cross Mentoring das Herzstück des Bündnisses. Potenzialträgerinnen oder bereits führungs-erfahrene Frauen werden durch eine:n Mentor:in aus dem höheren Management eines anderen Unternehmens in ihrer Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung unterstützt. Der Prozess wird von den Unternehmen und »female resources« mit verschiedenen Instrumenten und Veranstaltungen begleitet. Für die Mentees des WDR hat die Teilnahme häufig einen wichtigen Karriereschub bedeutet. Die heutige WDR-Justiziarin Dr. Katrin Neukamm hat 2018 als Mentee am Cross-Mentoring des Bündnisses »Mit Frauen in Führung« teilgenommen. Gleiches gilt für Stefanie Drinhausen, die zum 1. Januar 2025 die Leitung der Verwaltungsdirektion übernimmt. Sie ist 2024 eine der Mentees im Cross-Mentoring des Bündnisses.

2024 nehmen insgesamt zwei WDR Mentees und zwei Mentor:innen (eine Frau und ein Mann) an Cross-Mentorings von **»Mit Frauen in Führung«** teil.

3.8. Equal Pay im WDR

Der WDR-interne Gender Pay Gap liegt zum Stichtag 31.12.2024 bei 9,15 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gestiegen (2023: 8,82 Prozent, 2022: 9,27 Prozent, 2021: 8,46 Prozent).

GENDER PAY GAP IM WDR 2024



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2024, Berechnung auf Basis von Bruttoverdiensten (Vollzeitäquivalente), n = 3.911,4 Vollzeitäquivalente

Der bundesweite Gender Pay Gap ist hingegen erstmals seit mehreren Jahren gefallen und liegt 2024 bei 16 Prozent (*destatis*).

BERECHNUNGSGRUNDLAGE DES GENDER PAY GAP IM WDR

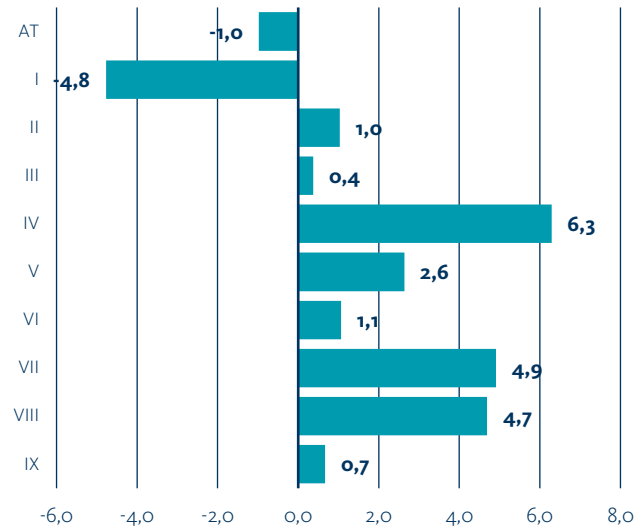
Grundlage der Berechnung des sog. unbereinigten Gender Pay Gaps sind die Bruttoverdienste aller Angestellten im Dezember 2024, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden am 31.12.2024. Die Tatsache, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt sind, ist komplett herausgerechnet: die Berechnung basiert auf Vollzeitäquivalenten.

ENTWICKLUNG IN DEN VERGÜTUNGSGRUPPEN

Bei der Betrachtung des Gender Pay Gaps bezogen auf die einzelnen Vergütungsgruppen im WDR zeigt sich, dass auch im festen Tarifgefüge des WDR geschlechtsspezifische Unterschiede möglich sind. Sie beruhen vor allem auf der Berufserfahrung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der WDR zahlt nach Tarif, die unterschiedlichen Tätigkeiten sind unterschiedlichen Vergütungsgruppen zugeordnet, d.h. Beschäftigte aller Geschlechter mit der gleichen Berufsbezeichnung arbeiten im WDR in den gleichen Vergütungsgruppen. Insoweit gilt: gleiche Arbeit - gleiches Geld. Es ist tarifvertraglich ebenfalls festgelegt, dass die Vergütung innerhalb derselben Vergütungsgruppe jeweils nach Vergütungsstufen differenziert: Menschen mit mehr einschlägiger Berufserfahrung erhalten höhere Stufen innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe, und diese Steigerungen folgen dann einem Regelturnus.

Die Unterschiede in den einzelnen Vergütungsgruppen sind wesentlich auf die Zugehörigkeit zu den Stufen innerhalb der Vergütungsgruppen zurückzuführen. D.h. je mehr erfahrene langjährige Kollegen jüngeren Kolleginnen (mit weniger Berufserfahrung) in einer Vergütungsgruppe entgegenstehen, desto höher ist jeweils der Gender Pay Gap (und umgekehrt). Diese Ergebnisse können von Jahr zu Jahr schwanken, je nachdem wie viele langjährige Beschäftigte den WDR verlassen und wie viele junge Mitarbeitende in niedrigeren Stufen der jeweiligen Vergütungsgruppe einsteigen.

GENDER PAY GAP IN EINZELNEN VERGÜTUNGSGRUPPEN



Angaben in Prozent auf Basis von Vollzeitäquivalenten, Stichtag 31.12.2024, n = 3.911,4 Vollzeitäquivalente (Darstellung ohne Klangkörper, Auszubildende, Trainees und Volontär:innen)

Das kann auch bedeuten, dass es im WDR gerade in den Berufen, in denen erst in den letzten Jahren der Frauenanteil erhöht werden konnte, zu deutlichen Gender Pay Gaps kommen kann. Denn dort stehen einem großen Anteil langjähriger, berufserfahrener und damit besser verdienender Männer i.d.R. wenige ähnlich berufserfahrene Frauen gegenüber. Und junge weibliche Nachwuchskräfte steigen ebenso wie ihre männlichen Kollegen tarifvertragsbedingt in einer geringeren Stufe der jeweiligen Vergütungsgruppe ein. Frauenanteil und Gender Pay Gap können sich deshalb gleichzeitig erhöhen.

Ein wesentlicher Grund für das Ungleichgewicht des unbereinigten Gender Pay Gaps im WDR von 9,15 Prozent spiegelt sich nicht in der Betrachtung der einzelnen Vergütungsgruppen, sondern in der Vergütungsstruktur: Nur 44,6 Prozent aller im WDR beschäftigten Frauen gegenüber 61,8 Prozent aller im WDR beschäftigten Männer sind im Jahr 2024 in den höheren Vergütungsgruppen (AT – VG IV) beschäftigt.

DIE FÜHRUNGSEBENE

Insbesondere in den oberen Leitungsebenen verdienen im WDR Frauen im Schnitt mehr als Männer: Im Außertariflichen und in der höchsten Vergütungsgruppe (VG 1) liegt wie im Vorjahr die durchschnittliche Stundenvergütung der Frauen

über der der Männer: Der Gender Pay Gap ist hier negativ.

Für die Interpretation der Daten ist folgende Erläuterung wichtig: Die durchschnittlichen Verdienste sagen nichts über die Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer in einer Vergütungsgruppe aus. D.h. würden drei im Schnitt gut verdienende Frauen in der gleichen Vergütungsgruppe 30 im Schnitt etwas schlechter verdienenden Männer gegenüberstehen (weil z.B. einige jüngere Männer in den unteren Stufen einer Vergütungsgruppe die Arbeit aufgenommen haben), wäre der Gender Pay Gap zugunsten der Frauen »negativ« – bei gleichzeitig deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen. Und der allgemeine Gender Pay Gap (gesamt) im WDR fällt eben zugunsten der Männer aus, weil über alle Vergütungsgruppen betrachtet deutlich mehr Männer als Frauen in den höheren Vergütungsgruppen eingruppiert sind. Die eher wenigen Beschäftigten in den höchsten Vergütungsgruppen gleichen das nicht aus (s. Kap. 2.3)

WEITERE URSACHENANALYSE

Anhand der für 2024 ermittelten Zahlen analysiert die HA Personal gemeinsam mit der Beauftragten für Gleichstellung mögliche weitere Ursachen für den Gender Pay Gap im WDR. Ziel ist es, Stellschrauben zu ermitteln, um den Gender Pay Gap in den folgenden Jahren zu verringern.

In einem ersten Schritt soll untersucht werden, ob sich Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, in eine höhere Vergütungsgruppe aufzusteigen. Gäbe es diesen Effekt, wären davon überproportional Frauen betroffen, da sie 70,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ausmachen.

NÄCHSTE SCHRITTE

Der Gleichstellungsplan 2022 – 2027 benennt erstmals den Abbau des Gender Pay Gap im WDR als ein Schwerpunktziel. Neben der jährlichen Veröffentlichung des Gender Pay Gap werden weitere Maßnahmen geprüft, wie zum Beispiel der Entgeltgleichheitscheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

4. Bericht der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People

4.1. Aktivitäten, Kontakte, Beratung

Das Team der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People 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 2024 sind außerdem vier Studierende Teil des Teams.

Die Beauftragte berät im WDR auf allen Ebenen zu gleichstellungs- und diversityrelevanten 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 zahlreiche Intranetbeiträge sind ihre Gleichstellungs- und Vielfaltsthemen auf der Startseite des WDR Intranets kontinuierlich präsent. Jährlich erstellt sie darüber hinaus den WDR Gleichstellungsbericht.

2024 setzt das Team der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People folgende Schwerpunkte: Neben der Antisexismusarbeit stehen weiterhin das Thema Generationen am Arbeitsplatz sowie die Durchführung von Unconscious Bias Schulungen für Personalauswahlkommissionen im Fokus (alles s. Kap. 4.4).

Die Beauftragte wirkt grundsätzlich mit bei allen Stellenbesetzungsverfahren für Positionen in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ihre Stellvertreterin und sie können teilnehmen an Bewerbungsgesprächen, an Kriteriengesprächen für Führungspositionen und an Bereichsversammlungen.

Mit der Leitungsrunde der HA Personal steht die Beauftragte in regelmäßigem Austausch. Britta Frielingsdorf ist Mitglied im Diversity Beirat des WDR und im ARD Diversitätsboard. Sie ist mindestens einmal pro Jahr im Haushalts- und Finanzausschuss des Rundfunkrats, im Personalrat, im Bildungsausschuss und in der Personalkopfstellensrunde des WDR zu Gast. Die Beauftragte und ihre Stellvertreterin sind interne Kulturbotschafterinnen

und setzen sich gemeinsam mit anderen für die weitere Verbesserung der Unternehmenskultur im Sinne einer »inclusive culture« ein.

Nach Abschluss einer Coachingausbildung am Milton-Erickson-Institut Heidelberg berät und betreut Britta Frielingsdorf als »hypnosystemische Coachin MEIHei« im WDR auch im Rahmen von Entwicklungscoachings. Ihre Stellvertreterin Astrid Wester ist seit 2023 als Vereinbarkeitsmanagerin (IHK) zertifiziert.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten des WDR vor sexueller Belästigung, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Mobbing zählen die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People und ihre Stellvertreterin zu den Ansprechpersonen für Betroffene und arbeiten dabei mit der Leiterin der Beschwerdestelle zusammen. (siehe Kap. 4.3).

4.2. Wahl der neuen WDR-Intendantin

Zur Nachfolgerin des bisherigen Intendanten Tom Buhrow wählt der WDR Rundfunkrat am 27. Juni 2024 Dr. Katrin Vernau, die bisherige WDR Verwaltungsdirektorin und vorübergehende Interim-intendantin des rbb. Ihre Amtszeit beträgt sechs Jahre und beginnt am 1. Januar 2025.



In der Vorstellungsrunde vor dem Rundfunkrat hat Vernau vor der Wahl acht Punkte präsentiert, wie sie den öffentlich-rechtlichen ARD-Sender in die Zukunft führen will. Sie spricht sich unter anderem für mehr Regionalität, mehr Mut zur Gestaltung der ARD-Reformen und mehr Kooperationen mit privaten Unternehmen etwa auf dem Feld Künstliche Intelligenz aus. Die notwendige Transformation des WDR gehe deutlich über eine journalistische Aufgabe hinaus, sagt Vernau.

Vernau bedankt sich nach der Wahl für das Vertrauen. Sie sagt: »Es ist mir eine große Ehre, ab 2025 das Amt der WDR-Intendantin zu übernehmen und als vom öffentlich-rechtlichen Rundfunk Überzeugte – und nicht zuletzt als 'Maus'-Fan – auch eine Herzensangelegenheit.« Sie sei sich der Verantwortung der Position mehr als bewusst. Der WDR stehe vor großen Herausforderungen.

Nach Monika Piel und den sechs Intendanten Hanns Hartmann, Klaus von Bismarck, Friedrich-Wilhelm von Sell, Friedrich Nowotny, Fritz Pleitgen und Tom Buhrow ist Dr. Katrin Vernau seit 1955 die zweite Intendantin des WDR.

Auch auf ARD Ebene trägt die neue WDR Intendantin zur Verbesserung der Parität von Intendantinnen und Intendanten bei – auch wenn diese noch nicht erreicht ist: Die Landesrundfunkanstalten und die Deutsche Welle werden Ende 2024 von insgesamt drei Intendantinnen und sieben Intendanten geleitet. Am 01. Januar 2025 verbessert sich das Zahlenverhältnis mit der neuen WDR Intendantin dann auf vier : sechs. Auch das Deutschlandradio und das ZDF werden von Intendanten geführt.

4.3. Fortschreibung des WDR Gleichstellungsplans

Am 24. Februar 2023 hat der WDR Rundfunkrat die Fortschreibung des WDR Gleichstellungsplans bis 2027 beschlossen. Neben fünf Leitzielen, wie dem Abbau der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und technischen Berufen, sind im Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen vereinbart, die neben der Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität auch auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die Wettbewerbsfähigkeit und den Unternehmenserfolg des WDR einzahlen. Erstmals ist auch der in einer Dienstvereinbarung geregelte Schutz vor Sexismus und sexueller Belästigung Teil des Gleichstellungsplans und unterliegt damit einer jährlichen Überprüfung im Rahmen des Gleichstellungsberichts (siehe Kap. 4.3).

Der Gleichstellungsplan ist der Plan des WDR, nicht der Plan der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People. Sie und ihr Team beraten bei der Erstellung des Plans und wirken bei der Umsetzung von Zielen und Maßnahmen mit.

2024 standen für sie bei der Umsetzung des WDR Gleichstellungsplans neben den in Kap. 4.1 erwähnten Aktivitäten, der Durchführung interner Aktionen und Events (s. Kap. 4.5) und der Antisexismusarbeit (s. Kap. 4.4) die Begleitung der Gründung

eines Assistenznetzwerks (s. Kap. 4.6), die Zusammenarbeit mit der DPT zur Erstellung von Aufgaben- und Kompetenzprofilen für Berufe der »Digitalen Zukunftsfelder« sowie die Erschließung von Männern als Zielgruppe für betriebliche familienfreundliche Angebote im Vordergrund.

4.4. Gegen Sexismus und sexuelle Belästigung

Nach einer im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellten und 2022 veröffentlichten Studie »Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention« war etwa jede elfte erwerbstätige Person im Zeitraum der Studie vorangegangenen drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen: 13 Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer. Verbale Belästigungen und sexualisierte Kommentare wurden mit 62 Prozent am häufigsten genannt, gefolgt von Belästigungen durch Blicke und Gesten (44 Prozent). Rund ein Viertel der Befragten musste unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen erfahren (26 Prozent). Und auch unerwünschtes Zeigen sexualisierter Bilder und Filme, unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, belästigende Nachrichten sowie unerwünschtes Entblößen wurde von einem Teil der in der Studie Befragten beschrieben. (*»Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention« / antidiskriminierungsstelle.de*)

#METOO IM WDR – ANSTOSS FÜR EINEN KULTURWANDEL

Zu den Sofortmaßnahmen, die die Geschäftsleitung des WDR 2018 einleitete, nachdem sich nach dem Bericht des Magazins »STERN« im April 2018 die Verdachtsmomente über einen Fall von sexueller Belästigung im WDR 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 Vorständin der Deutschen Post DHL, Dr. Monika Wulf-Mathies, als unabhängige Prüferin zur Klärung der Vorwürfe. Sie hat im September 2018 im WDR 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 in Folge die seit 2015

geltende Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung ersetzt und 2022 nochmals aktualisiert wurde.

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.

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.

WORKSHOPS ZU SEXISMUS UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ FÜR VERSCHIEDENE INTERNE ZIELGRUPPEN

Auf Initiative der Beauftragten für Gleichstellung beginnt die HA Personal in 2022, alle WDR-internen Ausbilder:innen und Pat:innen der Auszubildenden (also die Ansprechpersonen vor Ort) zu Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schulen. Ausbilder:innen und Pat:innen sind für die Auszubildenden die ersten Ansprechpersonen und insofern Vorbilder und gleichzeitig Seismographen. Die Erstsichtung dieser Zielgruppe ist 2023 abgeschlossen.

Wie bereits im Vorjahr werden auch 2024 weitere WDR-interne Zielgruppen geschult, die viel Kontakt zu »vulnerablen Gruppen« haben. Dabei handelt es sich um Produktions- und Aufnahmeleitungen sowie um Personen mit Dispositionsaufgaben.

In den Workshops werden Formen von Sexismus und sexueller Belästigung beschrieben und die verschiedenen Rollen – Betroffene, Handelnde, Beobachtende, Vorbilder – thematisiert sowie Handlungsoptionen aufgezeigt: Wie erkenne ich Warnsignale bei mir und bei anderen? Wie reagiere ich, wenn mir jemand etwas anvertraut? Welches Wissen und welches Handwerkszeug brauche ich für solche Situationen? Wo hole ich mir Unterstützung? Welchen Rahmen gibt das WDR-interne Regelwerk?

2024 finden insgesamt fünf Schulungstermine statt. Die Reihe soll 2025 fortgesetzt werden.

E-Learningangebot gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In Ergänzung der eintägigen Schulungen bietet der WDR in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für

Gleichstellung und Diversity of People und der Leiterin der Beschwerdestelle auch ein WDR Lernprogramm (E-Learning) an, das von allen Mitarbeitenden zeitunabhängig genutzt werden kann. Für Führungskräfte soll dieses Angebot 2025 verpflichtend gemacht werden.

ZUSAMMENARBEIT MIT DER LEITERIN DER BESCHWERDESTELLE

Zum 1. Oktober 2023 hat Suska Döpp die Leitung der AGG Beschwerdestelle des WDR übernommen. Bei ihr liegt die Bearbeitung der formellen Beschwerdeverfahren. Und sie ist eine der Anlaufstellen für Beratung, wie in der aktuellen Dienstvereinbarung festgelegt. Dazu gehören außerdem die direkten Vorgesetzten, die Mitglieder des Personalrats, die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People Britta Frielingsdorf, die Personalabteilung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie eine externe Beratungsstelle (Dipl. Psychologie).

Die Leiterin der Beschwerdestelle und die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People haben bereits im Dezember 2023 eine »Vorstellungsrunde« durch verschiedene Bereiche des WDR begonnen, die der Sensibilisierung sowie der Auffrischung der Kenntnisse zu im WDR etablierten Verfahren dient. Die Rundreise im WDR geht 2024 weiter. In Hauptabteilungs-, Abteilungs- und Redaktionssitzungen sprechen sie mit den Teams vor allem über Sexismus und sexuelle Belästigung, über die Verantwortung der Führungskräfte und aller Mitarbeitenden, über Prävention und über das konkrete Vorgehen in Beschwerdeverfahren.

Jour fixe für Studierende

Während die Leiterin der Beschwerdestelle und die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People in allen Ausbildungsgängen des WDR (Auszubildende, Trainees und Volontär:innen) präsent sind, dort die WDR-internen Regelungen vorstellen und sich als mögliche Ansprechpersonen bekannt machen, gibt es diese Möglichkeit bei Studierenden nicht.

Deshalb wurde ein Jourfixe eingerichtet, der einmal monatlich stattfindet, in den sich Studierende des WDR einwählen und bei der Leiterin der Beschwerdestelle und der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People über das WDR-interne Verfahren und das Vorgehen bei Beratung und/oder Beschwerde niederschwellig informieren können. Das Format wird derzeit noch eher selten genutzt.

ERKLÄRUNG GEGEN SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Die ARD hat am Internationalen Frauentag 2022 die Erklärung »Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung« des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterzeichnet. Das hat die Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutsche Welle, Deutschlandradio, ZDF und ORF 2023 zum Anlass genommen, einen »Baukasten gegen Sexismus« zu erstellen (s.u.). Auch das ZDF und die Deutsche Welle sind Unterzeichnende dieses Bündnisses. Ziel der Erklärung ist es, »eine gleiche Teilhabe aller Menschen in Kultur und Medien, frei von Sexismus, sexueller Belästigung und rückwärtsgewandten Rollenstereotypen – an den Arbeitsplätzen, aber auch in Texten, Filmen und auf der Bühne« anzustreben und dies durch praktisches Handeln zu unterstützen. Für die Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutsche Welle und ORF hatte unter anderem Britta Frielingsdorf als eine der Sprecherinnen die Erklärung bereits 2021 unterzeichnet.

Die Erklärung ist das Ergebnis von Dialogforen gegen Sexismus, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (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.«

(dialogforen-gegen-sexismus_gemeinsame-erklaerung)

BAUKASTEN GEGEN SEXISMUS

Zum Weltfrauentag am 8. März 2024 hat die ARD den »Baukasten gegen Sexismus« vorgestellt, der von der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF erarbeitet wurde.

Die in dem Baukasten beschriebenen Maßnahmen sind unterteilt in notwendige, empfohlene und optionale Maßnahmen. Bereits 2023 waren die Maßnahmen im WDR weitgehend umgesetzt:

Notwendige Maßnahmen:

- \\ Klare Leitlinien, Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen (im WDR umgesetzt, s.u.)
- \\ Einrichten einer Beschwerdestelle und klare Kommunikation dazu (im WDR umgesetzt, s.o.)
- \\ Information über freiwillige Beratungsangebote (im WDR umgesetzt)
- \\ Klausel gegen sexuelle Gewalt und Belästigung in Dienstleistungs- und Produktionsverträgen (2023 im WDR weitgehend, in 2024 komplett umgesetzt)

- \ Verpflichtende Anti-Sexismus-Schulungen für Führungskräfte (im WDR umgesetzt bis 2020, Neuauflage als E-Learning in Vorbereitung)
- \ Verpflichtende Hinweise für Produktionen in Ablauf-Dispos (im WDR umgesetzt)
- \ Verpflichtende Fortbildungsangebote für alle Ausbilderinnen und Ausbilder (im WDR umgesetzt)

Empfohlene Maßnahmen:

- \ Verpflichtende Anti-Sexismus-Schulungen für alle Auszubildenden (in allen Bereichen) (im WDR umgesetzt)
- \ Verpflichtende Anti-Sexismus-Schulungen für Aufnahme- und Dispositionsstellen (im WDR umgesetzt)
- \ Sichtbare Unterstützung mit Plakaten, E-Learnings, etc. (im WDR in 2024 als offenes E-Learning-Angebot umgesetzt)
- \ Informationen zum Thema »Hass gegen Frauen« im Netz (im WDR noch nicht umgesetzt)
- \ Sichtbares Bekenntnis der Geschäftsleitung gegen Sexismus (zum Beispiel auf Unternehmensseiten, Plakaten, Flyern) (im WDR umgesetzt)
- \ Angebote zur Stärkung von Zivilcourage und Allyship – »Kolleg:innen helfen Kolleg:innen« (für 2024 geplante Fortbildungsangebote zu Zivilcourage wurden aus Krankheitsgründen verschoben. Sie finden 2025 erstmalig statt)
- \ Schulungsangebote zu Diversity (im WDR umgesetzt)

Optionale Maßnahmen:

- \ »Gemeinsam gegen Sexismus« prominent platzieren
- \ Jederzeit abrufbare Audio- und Videoinhalte zu den Themen Diversität, Gendergerechtigkeit, Gewalt gegen Frauen

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 war und in überarbeiteter Fassung seit 20. Dezember 2022 vorliegt, 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 internen Beratungsstellen, 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 Beauftragte für Gleichstellung (außerdem die Beschwerdestelle, die nach § 13 AGG eingerichtet ist, die Personalabteilung, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die unmittelbare oder nächsthöhere Führungskraft). Auch eine externe Beratungsstelle ist eingerichtet.

AUS DER PRÄAMBEL DER DV

Der Westdeutsche Rundfunk Köln (nachfolgend: WDR) fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit der Beschäftigten auf allen Funktionsebenen. Er tritt aktiv gegen jede Form von sexueller oder diskriminierender Belästigung, Benachteiligung, Machtmissbrauch und Mobbing gegenüber Beschäftigten und freien Mitarbeitenden 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 einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können zu ernsthaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Verstöße gegen diese Dienstvereinbarung können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Alle Beschäftigten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des WDR, gerade solche mit Ausbildungs-, Dispositions-, 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 Mitarbeitenden 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. Insbesondere Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung und haben hier eine Vorbildfunktion. Führungskräfte sind aufgefordert, Verstöße den entsprechenden Stellen zu melden, sofern die betroffene Person dies möchte. Auch alle anderen Beschäftigten sind aufgefordert, dies zu tun.

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 Beispielvorgabe 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)

RESPECT CODE FILM

Anfang November 2024 hat die ARD **den Respect Code Film (RCF)** unterzeichnet, der auf gemeinsame Initiative der Produktionsallianz, ver.di und des Bundesverbands Schauspiel e. V. (BFFS) entstanden ist. Der Respect Code Film ist in Deutschland die erste und einzige branchenweite Vereinbarung zur Einhaltung von Grundsätzen für den respektvollen, kollegialen und die Persönlichkeit schützenden Umgang bei Film- und Fernsehproduktionen. Er wendet sich gegen jede Form von respektlosem Verhalten, Belästigung, Gewalt, Diskriminierung oder anderem Fehlverhalten und schreibt branchenweite Grundsätze für sicheres Arbeiten und einen respektvollen Umgang bei jeder Art von Film- und Fernsehproduktion fest. Der RCF zeigt auf, welches kollegiale Verhalten am Set der Standard sein sollte, wer für die Einhaltung der Grundsätze verantwortlich ist und wohin sich Betroffene von Fehlverhalten und respektlosem Verhalten für eine Beratung und/oder für eine Beschwerde wenden können. Er gilt für jede Phase einer Produktion, einschließlich produktionsvorbereitender Verfahren wie Castings sowie produktionsbegleitender Arbeitsschritte wie Presstermine, Premierenfeiern und Dienstreisen.

Der RCF wurde erarbeitet in Zusammenarbeit mit der ARD, der Degeto, dem Bundesverband Regie, der Deutschen Filmakademie, Netflix, VAUNET und dem ZDF. Folgende Institutionen haben darüber hinaus bei RCF-Erstellung unterstützt und beraten: die Bundesbeauftragte für Kultur und Medien, die Themis Vertrauensstelle e. V., die Filmförderungsanstalt, das Medienboard Berlin Brandenburg und die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM). ([respectcodefilm](http://respectcodefilm.de))

4.5. Aktionen und Events im WDR

Die erste Märzwoche hält auch 2024 gleich drei wichtige Aktionstage bereit: den Equal-Care-Day, der eigentlich am 29. Februar stattfindet und in den Nichtschaltjahren am 01. März begangen wird, den Equal-Pay-Day am 07. März und den Weltfrauentag am 08. März. Dazu finden mehrere Aktionen und Online-Events statt.

FRAGEBOGENAKTION ZUM EQUAL CARE DAY

Am 29. Februar ist – wie jedes Jahr – Equal Care Day. Nur, dass er 2024 wegen des Schalttags sichtbar ist. Der Tag macht auf eine ungleiche Verteilung von Aufgaben aufmerksam; Aufgaben, die oft nicht gesehen werden, weil ihre Erledigung im Grundrauschen des Lebens untergeht. Aufgaben rund um Haushalt, Organisation von Familien-, Sozial- und Privatleben, im Zusammenhang mit der Betreuung und Pflege von Kindern, Angehörigen und engen Bezugspersonen. Aufgaben, die in unserer Gesellschaft nach wie vor häufiger von Frauen wahrgenommen werden.

Aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geht hervor, dass Frauen für Care-Arbeit deutlich mehr Zeit aufwenden als Männer. Der Gender Care Gap beträgt (Stand 03/2024) 44,3 Prozent. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 44,3 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Umgerechnet sind das 79 Minuten Unterschied pro Tag. So leisten Männer pro Woche im Schnitt knapp 21 Stunden und Frauen knapp 30 Stunden unbezahlte Sorgearbeit.

Quelle: BMFSFJ: *Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung*

Das Team der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People nimmt im Schaltjahr 2024 die Sichtbarkeit des Equal Care Day zum Anlass, die WDR Beschäftigten über die Verteilung von Sorgearbeit ins Gespräch zu bringen: Wie steht es mit der Verteilung dieser Aufgaben im eigenen Umfeld? Wer erledigt in der Partnerschaft die Wäsche und wer die Einkäufe? Wer von den Geschwistern kümmert sich wie um die Pflege der Eltern? Wer im Team denkt an die Geburtstage der Teammitglieder, und wer organisiert die Weihnachtsfeier? Am Aktionstag verteilen die Mitglieder des Teams in der Kantine und an den Empfangen verschiedener WDR Gebäude einen Fragebogen des »Bundesverbandes Equal Care«. (*Mental Load-Tests*)

#GEMEINSAM ZUM INTERNATIONALEN FRAUENTAG 2024

2024 organisiert die Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW, ORF und SRG anlässlich des Internationalen Frauentags wie im Vorjahr eine übergreifende Veranstaltung unter der Überschrift #GEMEINSAM. Die Onlineveranstaltung der öffentlich-rechtlichen Medienhäuser widmet sich 2024 dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und findet bereits am 7. März statt. So können auch Kolleg:innen aus Berlin und Mecklenburg-Vorpommern teilnehmen, wo der Internationale Frauentag am 8. März gesetzlicher Feiertag ist. Organisiert wird die dreistündige Onlineveranstaltung von den Gleichstellungsbeauftragten von WDR, hr und NDR. Rund 300 Kolleg:innen nehmen teil.



»Je weniger das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Frauenthema bleibt, desto mehr haben wir an Gleichstellung erreicht«, sagt Prof. Dr. Caroline Volkmann, WDR-Justiziarin und stellvertretende WDR-Intendantin im Topsharing-Tandem, bei ihrem Grußwort zu Beginn der Veranstaltung. Sie erhofft sich von #Gemeinsam Impulse zum Aufbrechen der klassischen Rollen und für mehr gegenseitige Unterstützung und sie stellt fest: »Ich persönlich würde mich freuen, wenn noch mehr Männer im Topsharing-Tandem arbeiten würden.«

Elternzeit gleichberechtigt verteilen

NDR-Moderatorin Birgit Langhammer spricht bei einer Online-Podiumsdiskussion mit fünf Gästen, die alle eine Verbindung zum Thema Carearbeit haben. Nathalie Klüver (Journalistin und Buchautorin), Stefanie Röhrig (Produktionsleiterin beim NDR), Dr. Arn Sauer (Ko-Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung), Robert Frischbier (»2Paar Schultern«, Unternehmensberatung für New Work-Themen) und Cornelia Spachholz (Vorsitzende des Verbandes berufstätiger Mütter) diskutieren in

einem angeregten Austausch zum Beispiel über flexible Arbeitsmodelle, die ein essenzieller Bestandteil für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind.

Im zweiten Teil der Veranstaltung geht es in insgesamt 13 digitalen Erzählcafés darum, die mehr als 300 Teilnehmer:innen zu vernetzen, Austausch zu ermöglichen und sichtbar zu machen, was bereits geschieht. Dabei sind WDR Kolleginnen an mehreren Stellen mit Input vertreten.

WDR-ELTERNNETZWERK VORGESTELLT

Sandra Geib stellt in einem der Erzählcafés das Elternnetzwerk des WDR vor. »Ziel ist der persönliche Austausch untereinander«, sagt die allein-erziehende Mutter von drei Söhnen, die in Vollzeit für den WDR arbeitet. »Es gibt Freizeitangebote, Hilfe bei Erziehungs- und allen anderen Fragen und außerdem am 19. jedes Monats ein persönliches Treffen.« Gemeinsam mit einer Kollegin vom NDR ermuntert sie dazu, sich zusammenzutun. Daran haben auch Erzählcafé-Teilnehmende großes Interesse, in deren Häusern es noch keine Elternnetzwerke gibt. (s. auch 4.5)

Hilfe für pflegende Angehörige

WDR-Gesundheitsmanagerin Marina Tiedau stellt in einem weiteren Erzählcafé vor, wie der WDR Mitarbeitende unterstützt, die Angehörige pflegen und versorgen. Pflegeexpert:innen des Dienstleisters famPLUS unterstützen pflegende WDR Mitarbeitende bei allen Fragen und Herausforderungen, die sich rund um die Pflege stellen. Sie helfen bei Antragstellungen und der Heimplatzsuche, sprechen über Selbstfürsorge ebenso wie über die persönliche Frage »Muss ich meine Angehörigen pflegen?« Am Ende des Erzählcafés setzt die WDR-Gesundheitsmanagerin Marina Tiedau das Mut machende Signal: »Ihr seid nicht allein!«

GENERATIONEN-TANDEMS IM WDR

Zum Deutschen Diversity Tag am 28. Mai 2024 ruft die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People wieder auf zur Aktion »Generationen-Tandems«. Ziel ist es, Menschen verschiedenen Alters im WDR zusammenzubringen und das Verständnis und Wertschätzung für verschiedene Lebens- und Arbeitserfahrungen und -perspektiven zu erhöhen. Wo verdeckt der Blick auf Unterschiede zwischen den Generationen den Blick auf Gemeinsamkeiten? Wo ist es im Arbeitsalltag hilfreich, dass nicht alle Menschen gleich alt sind? Die GenerationenTandems tauschen sich dazu auf Augenhöhe aus. Das unterscheidet Tandemarbeit von Mentoring oder Reverse Mentoring. Dort

begleitet in der Regel eine erfahrenere Person eine weniger erfahrene Person.

45 Tandems aus verschiedenen Generationen und Direktionen treffen sich ein halbes Jahr lang regelmäßig. »GenZ« und »Generation X«, »Millenials« und »Boomer:innen« sprechen in ihren Tandems über Arbeits- und Lebensperspektiven, entdecken Gemeinsamkeiten und Unterschiede und setzen sich mit eigenen Stereotypen und Vorurteilen zu verschiedenen Altersgruppen auseinander. Im Teams-Kanal tauscht sich die Community von inzwischen mehr als 100 Mitgliedern zu vielen Aspekten aus. Erzählcafés mit Expertinnen zum Beispiel zu Altersdiskriminierung oder zu Wissenstransfer runden das Angebot ab.



Der Abschlussworkshop im November 2024 zeigt: Das Konzept ist ein Erfolg, und das Thema Altersdiversität ist ein guter Anlass für lebhaftere Gespräche. Teilweise werden sich die Tandems auch über den vereinbarten Zeitraum hinaus treffen und weiterhin im Gespräch bleiben. Die Aktion »GenerationenTandems« wird 2025 mit neuen Tandems fortgesetzt.

ONLINEVORTRAG »MENOPAUSE UND JOB«

Am 18. Oktober ist Welt-Menopausen-Tag – ein Tag, der auf die Wechseljahre als Phase des Wandels und der Herausforderung für Frauen aufmerksam macht. Passend dazu hat die Gleichstellungsbeauftragte des Hessischen Rundfunks für Interessierte aus ARD, ZDF, DW, Deutschlandradio, ORF und SRG einen Online-Vortrag organisiert.

Die Wechseljahreberaterin Britta Scholten vermittelt den mehr als 400 Interessierten in dem Event am 2. Oktober ein besseres Verständnis über die Menopause und zeigt Wege auf, wie sich diese Zeit mit dem Berufsleben vereinbaren lässt.

Im Anschluss an den Vortrag tauschen sich zahlreiche Teilnehmerinnen im Chat sehr angeregt und ausführlich aus. Der Wunsch nach mehr Vorträgen und Workshops rund um das Thema Wechseljahre wird vielfach geäußert. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, wird die Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, DW, Deutschlandradio, ORF, SRG in 2025 für Interessierte ein senderübergreifendes Onlinenetzwerk »Menopause« aufsetzen.

MÄNNER IN DER CARE-VERANTWORTUNG

Am 19. November ist der Internationale Männertag. Zu dem Anlass organisieren die Gleichstellungskolleg:innen von BR und NDR eine Online-Veranstaltung, die Männer in den Fokus stellt. An der Veranstaltung »Breaking Bad Habits« nehmen ca. 300 Interessierte aus ARD, ZDF, DW, Deutschlandradio, ORF und SRG teil (ähnlich viele Männer wie Frauen). Die Experten Prof. Dr. Malte Martensen und Sascha Verlan geben zahlreiche Impulse, wie Partnerinnen und Partner gerechtere Strukturen im (Familien-)Alltag für Frauen UND Männer schaffen können.

Malte Martensen stellt Ergebnisse einer Studie der Internationalen Hochschule (IU) vor, in der 4480 Menschen befragt wurden:

- \ 19,4% der befragten Frauen geben an, sich beruflich neu auszurichten wegen der Geburt eines Kindes. Bei Männern sind es nur 11,3%.
- \ 42,5% der befragten Männer ist wichtig, mehr Geld zu verdienen, um Kindern Möglichkeiten zu schaffen. Nur 26,7 % der befragten Frauen haben diese Motivation.
- \ Bei Männern und Frauen in Führung ergeben sich ebenfalls deutliche Unterschiede durch Kinder: Während sich bei Männern eher wenig ändert, geben Frauen, wenn sie Mutter werden, eher ihre Führungsposition auf.
- \ Und insgesamt gibt es auch heute noch deutlich weniger Mütter in Führung als Väter.

Frauen, so die Studie, gingen häufiger und länger in Elternzeit und lehnten öfter Führungspositionen aufgrund der familiären Verpflichtungen ab. Oder sie fänden die Bedingungen, die sie sich dafür wünschen würden, noch nicht vor. Das zeige, so Malte Martensen, dass traditionelle Rollenbilder nach wie vor stark ausgeprägt sind. (*Studie zu Kindern und Karriere der Internationalen Hochschule IU*)

Von Rollenbildern zur Verantwortung

Laut Sascha Verlan prägen frühe Rollenbilder das gesamte Leben und zementieren Ungleichheiten. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, sei es eine zentrale Erziehungsaufgabe, Jungen von Anfang an mit Care-Arbeit vertraut zu machen. Die Folgen der aktuellen Rollenverteilung zeigten sich auch in der Gesundheit: Männer leben durchschnittlich fünf Jahre kürzer als Frauen, suchen seltener Hilfe, auch bei psychischen Problemen.

Alles, was eine dritte Person für uns tut, sei Arbeit, sagt Sascha Verlan. Sobald wir das verstünden, werde deutlich, dass Frauen mehr leisten, aber dennoch weniger verdienen. Diese strukturelle Ungleichheit aufzuheben erfordere nicht nur Bewusstseinswandel, sondern auch praktisches Handeln.

Was also tun? Für Sascha Verlan besteht der erste Schritt darin, tatsächlich Care-Arbeit zu übernehmen – und zwar umfassend. Das bedeute nicht nur, einzelne Aufgaben auszuführen, sondern auch den »Mental Load« mitzutragen, also die Planung und Organisation des Alltags. Hierbei gelte es, bewusst gegen »weaponized incompetence« (instrumentalisierte Inkompetenz) vorzugehen. So wird die Haltung genannt, bei der Aufgaben absichtlich schlecht ausgeführt werden, damit eine andere Person sie übernimmt.

Care-Arbeit, Multitasking und die Macht des Dialogs

Im abschließenden Austausch wurde deutlich, dass Kommunikation auch hier der Schlüssel ist: Offen über alles reden können, auch mit den Kindern ständig Kontakt zu haben, das wird als sehr wichtig angesehen. Auch die Erkenntnis, dass das Gehirn kein Multitasking kann, unabhängig vom Geschlecht, sondern nur schnell hin und her wechseln zwischen mehreren Gedanken, kann im Alltag weiter führen: »Monotasking« sei ein Privileg von Männern, denen der Rücken freigehalten werde, weil sie sich nicht auf mehrere Dinge gleichzeitig konzentrieren könnten. Männer sollten im eigenen Interesse mehr einfordern, einen größeren Teil der Care-Arbeit zu übernehmen.

ONLINE-WORKSHOP FÜR VÄTER IM WDR

In Verlängerung der Veranstaltung »Breaking Bad Habits« lädt das Elternnetzwerk des WDR im Dezember 2024 zu einem Online-Workshop ein. Eingeladen sind alle Väter im WDR.

In dem Online-Workshop exklusiv für Väter gibt Referent Carsten Vonnoh zahlreiche Impulse, die

dabei unterstützen sollen, Kinder und sich selbst besser zu verstehen. Denn Väter unterschätzen eher als Mütter ihren Einfluss auf die Gesamtatmosphäre in ihrer Familie. Die eigene Haltung, die momentane emotionale Verfassung und der Umgang mit Stress seien wichtige Faktoren für die eigene Vater-Kind-Beziehung und für den Umgang mit Konflikten. In dem Online-Workshop gibt es viel Raum für Austausch und gemeinsames Lernen.

ORANGE DAYS IM WDR

Der 25. November ist der »Internationale Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen«. Der Aktionstag wird bereits seit 1981 von mehreren Menschenrechtsorganisationen begangen. Seit 1999 ist er durch eine Resolution der Vereinten Nationen verankert. Warum der 25. November? An dem Tag wurden 1960 in der Dominikanischen Republik die Mirabal Schwestern ermordet, die Widerstand gegen Diktator Rafael Trujillo geleistet hatten.

Am 25. November beginnen die »Orange Days«: orange angestrahlte Gebäude, orange Lichter in Fenstern, orange Fahnen, orange Bänke usw. In den zwei Wochen vom »Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen« bis zum »Tag der Menschenrechte« am 10. Dezember setzen Institutionen, Unternehmen, Städte und Kommunen Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. In Deutschland wird die Kampagne umgesetzt vom nationalen Komitee von UN Women.

Im WDR setzen im Aktionszeitraum eine orange Bank und große Plakate in mehreren WDR Gebäuden in den Foyers ein deutliches Zeichen gegen Hass und Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

RASSISTISCH? ICH DOCH NICHT!

Rassismus ist ein globales Phänomen. Rassistisches Denken, Handeln und rassistische Diskriminierungen sind im Lebens- und Arbeitsalltag allgegenwärtig. Dabei besteht oft große Unsicherheit, was Rassismus ist. Je nach Zusammenhang ändert Rassismus seine Erscheinungsform und wird auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen.

Ende 2024 finden im WDR ein Onlinevortrag und ein ganztägiger Vertiefungsworkshop statt, die sich dem Thema »kritisches Weiß-Sein« widmen. »Weiß-Sein bedeutet (im Gegensatz zu Schwarz oder of Color) in Bezug auf Rassismus (gewollt oder ungewollt) in einer privilegierten Position zu sein.

Referentin Gabriele M. Gerlach schafft für die Teilnehmenden einen Reflexionsraum, in dem sie sich

mit ungleichen Machtverhältnissen, Rassismus, Diskriminierung und Vielfalt auseinandersetzen können. Ziel ist es, das (eigene) rassistische Verhalten zu begreifen, eine eigene Positionierung in Bezug auf Rassismus zu formulieren und Rassismus im Arbeitsumfeld erkennen und enttarnen zu können.

BEI DER STICKS & STONES IN KÖLN

Am 20. Januar 2024 präsentiert sich der WDR auf Europas größter queerer Job- und Karrieremesse »Sticks & Stones«, die erstmals auch in Köln stattfindet. Seit 2009 bringt die Messe LGBTQ+-Talente mit Unternehmen zusammen unter dem Motto: »Arbeite, wo man dich feiert, nicht, wo man dich toleriert«. Mehr als 50 LGBTQ+ freundliche Unternehmen präsentierten sich bei dieser ersten Ausgabe der Veranstaltung im Palladium in Köln. Um die 1.500 Besucher:innen zählen die Veranstalter:innen.



Publikumsservice, queer@wdr, HA Personal, Marketing, Personalentwicklung DPT und die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People arbeiten an diesem Tag eng zusammen, um über Jobs zu informieren und Interessierte für den WDR zu gewinnen. »Chancengerechtigkeit im Unternehmen zu leben und eine offene, respektvolle und wertschätzende Kultur des Miteinanders zu pflegen, ist Thema und Aufgabe für alle. Dass es sich lohnt, sich auf den Weg zu machen, wurde bei der Sticks & Stones sehr deutlich«, freut sich Anja Myriam Anton vom Publikumsservice über das große Interesse und die vielen Gespräche mit Besucher:innen an dem WDR Stand. Bei der Neuaufgabe Anfang 2025 wird der WDR wieder dabei sein.

VIELFALTSKALENDER

Anfang Dezember veröffentlicht das Team der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People jedes Jahr einen WDR-internen Outlook-Vielfaltskalender für das kommende Jahr. 2024 geschieht das bereits das sechste Jahr in Folge. Im Verteiler des Kalenders sind mehr als 250 Redaktionen und Personen aus dem WDR.



Der Vielfaltskalender bietet eine Übersicht über zahlreiche religiöse und säkulare Feier- und Gedenktage und liefert dazu jeweils weiterführende Links und Informationen.

VIELFALT SCHENKEN

Ähnlich beliebt ist eine Geschenkeliste, die im Intranet regelmäßig aktualisiert wird. Das Team der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People sammelt dort Geschenkeideen für verschiedene Zielgruppen, die mit gängigen Stereotypen rund um Geschlechternormativität, Familienbilder, Körpennorm und Hautfarben brechen. Die Sammlung beinhaltet Geschichten von Held:innen und Spielzeug für Groß und Klein.

ZUSAMMENARBEIT MIT »EMPLOYERS FOR EQUALITY«

Auf Anregung der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People kooperiert der WDR seit dem Herbst 2022 mit »Employers for Equality« (E4E). Die Agentur bietet Webinare zu Themen rund um »Gender Equality und Diversity«. Die Veranstaltungen sind in der Regel zwischen 60 und 120 Minuten lang. E4E richtet sich an Unternehmen und Institutionen, die Diversity zum Thema machen. Die Teilnahme an den Webinaren von E4E ist für alle WDR Mitarbeitenden offen. Seit 2024 kooperieren auch die Deutsche Welle und der Hessische Rundfunk mit E4E.



2024 hat E4E 46 Webinare im Angebot, darunter Themen wie » Soziale Herkunft: Wie sie unseren beruflichen Weg bestimmt und wie Unternehmen hier Haltung zeigen können«, »Elternpaare zwischen Küchentisch und Laptop«, »Alter: Ein unterschätztes Diversitätsmerkmal« oder »Verborgene Vorurteile: Umgang mit antimuslimischem Rassismus und Mikroaggressionen«.

2024 werden bei E4E zu den Webinaren 222 Anmeldungen von WDR Beschäftigten verzeichnet. Mehr als 70 WDR Beschäftigte erhalten von E4E regelmäßig Einladungsmails zu den Webinaren. Und den E4E-Newsletter mit Überblick über das gesamte Seminarangebot haben mehr als 50 Personen aus dem WDR abonniert. (*Employers for Equality*)

INITIATIVE KLISCHEEFREI

Der WDR unterstützt den Prozess klischeefreier Berufs- und Studienwahl. Im März 2023 ist er auf Vermittlung der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People der »Initiative Klischeefrei« beigetreten.

Ziel der Initiative ist es, jungen Menschen eine an individuellen Stärken und Interessen orientierte Berufswahl zu ermöglichen und dies durch konkrete Maßnahmen aktiv zu fördern.



»Unsere Gesellschaft muss sich auf allen Ebenen engagieren: von Einrichtungen der Frühen Bildung über Schulen, Universitäten und Berufsberatungen bis hin zu den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, damit junge Menschen den Beruf wählen können, der wirklich zu ihnen passt – frei von Geschlechterklischees.« sagt Elke Büdenbender, Schirmherrin der Initiative.

Die Initiative zählt Ende 2024 bereits mehr als 650 Partnerorganisationen. Sie wird gefördert von den Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. *(Initiative Klischeefrei)*

Die Initiative stellt dem WDR im Rahmen der Kooperation im Winter 2024 insgesamt 100 Bilderbücher »Mein großes Berufe-Wimmelbuch – Ich kann alles werden!« zur Verfügung. Die Bücher für die Zielgruppe 3 – 4 Jahre ermöglichen klischeefreies Kennenlernen verschiedener Berufe und zeigen vielfältige Berufsmöglichkeiten auf. Die Verlosung durch die Personalentwicklung des WDR findet nicht nur beim Elternnetzwerk großen Anklang. Die Bücher sind innerhalb weniger Tage vergriffen.

UNCONSCIOUS BIAS IM BEWERBUNGSPROZESS

Seit 2023 gibt die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People den Auswahlkommissionen für Auszubildende im Rahmen einer mehrtägigen Schulung ein Trainingsmodul »Unconscious Bias im Bewerbungsprozess«. 2024 wird dieses Trainingsmodul nun auch allen angeboten, die in Auswahlkommissionen bei mehr als 200 Bewerbungsverfahren Fach- und Führungskräfte in internen und externen auswählen.

Wie beeinflussen stereotype Vorstellungen von Menschen unser Urteilsvermögen in Bewerbungssituationen? Welche Beobachtungsfehler gibt es und welche Möglichkeiten haben die Teilnehmenden von Auswahlkommissionen, Potentiale wahrzunehmen und sich nicht von stereotypisierten Zuschreibungen leiten zu lassen?

In dem Training werden zugrundeliegende Denkmuster und Schemata thematisiert und erfahrbar gemacht. Ziel ist die Stärkung von Selbstreflexion und Handlungsfähigkeit in den verschiedenen Phasen der Auswahlverfahren. Anhand von Beispielen aus der Praxis lernen die Teilnehmenden mehr über ihre »Beobachtungsfallen« und erhalten Hinweise, wie sie eigene Zuschreibungen erkennen und im Prozess mit ihnen umgehen können.

In 2024 haben insgesamt 11 Trainings stattgefunden.

wurde bereits in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts gegründet und kann und auf eine entsprechend lange Tradition zurückblicken. Das Netzwerk queer@wdr, das Elternnetzwerk, das BIPOC-Netzwerk und das Assistenznetzwerk sind in den letzten Jahren hinzu gekommen.

DER ASSISTENZ HUB – DAS NEUE NETZWERK

Im Sommer 2024 nimmt das unabhängige Assistenznetzwerk im WDR auf Initiative einiger Kolleginnen seine Arbeit auf. Das Netzwerk richtet sich an alle Assistenzen, die Unterstützung im Arbeitsalltag suchen und gleichzeitig ihre Fähigkeiten einbringen möchten. Ein Kernteam aus sechs Frauen organisiert den Start des Netzwerks, erstellt und betreut einen gemeinsamen Teamsraum, ruft zu monatlichen Lunchterminen auf, sammelt Namensvorschläge, erstellt in Rückkoppelung mit dem Netzwerk das Zielbild des Netzwerks, geht in Vernetzung mit anderen Assistenznetzwerken in der ARD und plant für den WDR eine Kickoff-Veranstaltung für Februar 2025. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts sind bereits 182 Personen (davon sechs Männer) im Assistenz Hub vernetzt.

DAS ZIELBILD

»Mit dem Assistenz Hub bündeln wir die Stärken der Assistenz, um innerhalb des WDR den Kulturwandel und den ARD-Reformprozess aktiv mitzugestalten. Wir sind eine Community of Interest und teilen auf dieser Plattform unser Wissen, unsere Expertise und unsere vielfältigen Erfahrungen - auch über das Netzwerk hinaus. Unser Ziel ist, unsere Qualifikationen und unsere Vernetzung gemeinsam zu nutzen, um im WDR digitale, kollaborative Arbeitsweisen und Prozesse mitzuentwickeln, den Wissenstransfer zu fördern und ein zukunftsfähiges und für alle Mitarbeitenden attraktives, innovatives Arbeitsumfeld zu schaffen.«



4.6. Vernetzungsthemen

2024 sind im WDR fünf Beschäftigtenetzwerke aktiv. Das Frauennetzwerk »Frauen vernetzt«

Assistent:innen fungieren oft als Schnittstelle zwischen Team und Chef:innen. Im Assistenz Hub teilen sie Tipps und bewährte Praktiken, die ihren Arbeitsalltag erleichtern. Sie sind Key-User:innen

für neue Tools, wie beispielsweise SAP, und sie tragen Verantwortung für Wissenstransfer sowie für die Integration neuer und alter Prozesse. Zudem sind sie Seismographen, die erkennen, was gut läuft und was nicht. Der Assistenz Hub bietet allen Mitgliedern einen geschlossenen und sicheren Raum für Austausch, Fragen und Anregungen. Dort gibt es auch einen Überblick über für Assistent:innen interessante Termine und Weiterbildungsangebote.

DAS ELTERNNETZWERK IM WDR

Nach einer ersten Initiative im Herbst 2023 gründet sich im WDR ein Elternnetzwerk. Der nach einem Kick-Off-Meeting mit ca. 30 interessierten Eltern eingerichtete Teams-Raum wächst schnell auf über 100 Personen.

Ziel des Netzwerks ist die Vernetzung von Menschen mit kleinen, großen und schon erwachsenen Kindern und von Personen, die beruflich rund um die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf zu tun haben. Außerdem möchte das Netzwerk auch dazu beitragen, den WDR in der internen und externen Wahrnehmung als familienfreundlichen Arbeitgeber sichtbar zu machen, und damit auch ein Signal an junge Menschen senden, dass sich beim WDR Familie und Beruf gut vereinbaren lassen.

Schon bei den ersten Treffen kristallisiert sich heraus, dass insbesondere Mütter unter »Mental Load« leiden. Darunter wird verstanden die geistige Belastung, die durch das ständige Planen, Organisieren und Erinnern an Aufgaben im Alltag entsteht.

Als Ergebnis der Diskussion zu diesem Thema hat die Beauftragte für Gleichstellung in Kooperation mit der Zentralen Personalentwicklung ein WDR-internes Webinar zum Thema konzipiert, das ab Ende 2023 betroffenen Müttern und Vätern zur Verfügung steht.

Klar wird auch der Wunsch der Eltern schulpflichtiger Kinder nach einem – ggf. durch den WDR organisierten – Angebot zur Ferienbetreuung der Kinder. Viele Jahre hatte der WDR eine Kooperation mit dem Verein Zeughauspänz, die jedoch seit der Corona-Pandemie nicht mehr besteht.

Das Netzwerk trifft sich an jedem 19. eines Monats in Präsenz in der WDR Kantine zu einem regelmäßigen gemeinsamen Lunchtermin.

Am 5. Dezember veranstaltet das Elternnetzwerk in

Kooperation mit der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People einen Online-Workshop für Väter: »Entspannte Väter – Entspannte Kinder« (s. Kap. 4.4)

Ende 2024 sind bereits ca. 150 Mütter und Väter im Elternnetzwerk vernetzt.

Organisiert wird das Netzwerk von einem dreiköpfigen Sprecher:innen-Team. Das Elternnetzwerk ist von intern und extern auch via E-Mail erreichbar unter eltern@wdr.de.

DAS BIPOC – NETZWERK IM WDR

Das BIPOC-Netzwerk im WDR gibt es bereits seit November 2023. Es versteht sich als eine Plattform für Sichtbarkeit, Sensibilisierung und Stärkung der Anliegen von BIPOC-Beschäftigten. Dabei steht Empowerment im Mittelpunkt des Netzwerkes. Das Ziel ist, eine Gemeinschaft aufzubauen, die sich gegenseitig stärkt und für ein inklusives Arbeitsumfeld im WDR eintritt. Inzwischen knapp 90 Festangestellte und freie Mitarbeitende im BIPOC-Netzwerk miteinander vernetzt.

BIPOC ist die Abkürzung von »Black, Indigenous, People of Color«. Die Abkürzung beschreibt Personen oder Gruppen, die vielfältigen Formen von Rassismus ausgesetzt sind und die die Erfahrung teilen, von der weißen Mehrheitsgesellschaft aufgrund körperlicher oder kultureller Zuschreibungen als »anders« erlebt zu werden.

Die Grundwerte des Netzwerks sind Diversität, Inklusion, Respekt, Gemeinschaft und intersektionale Solidarität. Die Mitglieder des Netzwerks glauben fest daran, dass jede Person im Unternehmen respektvoll behandelt werden sollte, unabhängig von Herkunft, Sexualität, Hautfarbe oder kulturellem Hintergrund. In Stammtischtreffen, die sowohl online als auch offline stattfinden, fördern die Mitglieder einen respektvollen und offenen Dialog. Die Treffen bieten einen Safe Space, um Erfahrungen zu teilen und sich auszutauschen. Vor allem als rassifizierte Person im journalistischen Alltag kann ein derartiger sicherer Ort helfen, denn Rassismus betrifft alle Menschen im WDR, nicht nur Betroffene.

Neben regelmäßigen Stammtischen und Online-Treffen bietet das Netzwerk auch gemeinsame Mittagspausen an, um das Miteinander zu stärken. Diese Treffen dienen dem informellen Austausch und der Vernetzung, um ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Gemeinschaft zu fördern.

Langfristiges Ziel ist es, den WDR zu einem sicheren und inklusiven Arbeitsplatz für alle zu machen. Durch Sensibilisierung, offene Gespräche und die Entstehung von Empowerment-Räumen können alle Mitarbeitenden von einem vielfältigen und respektvollen Arbeitsumfeld profitieren.

Das Netzwerk ist offen für die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Initiativen im Unternehmen, um Diversität und Inklusion aktiv zu fördern. Ein Ziel ist es, den WDR dabei zu unterstützen, Maßnahmen zu entwickeln, die die Arbeitssituation für BIPoC-Mitarbeitende verbessern und ein Bewusstsein für die Herausforderungen zu schaffen, denen sie im Arbeitsalltag begegnen. Dazu sind die drei Ansprechpersonen des Netzwerks in regelmäßigem Austausch mit der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People.

»FRAUEN VERNETZT IM WDR«

»Frauen vernetzt« ist das älteste Netzwerk im WDR. Bereits seit mehr als 40 Jahren sind Frauen im WDR vernetzt, um sich auszutauschen und für die Belange von Frauen im WDR einzutreten. Auch 2024 tauschen sich Frauen aus allen Direktionen bei mehreren Vernetzungstreffen über zahlreiche frauenrelevante Themen aus.

Die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People arbeitet auch 2024 mit dem Kernteam von »Frauen vernetzt« zusammen, um Informationen auszutauschen und Initiativen abzustimmen.

»QUEER@WDR«

Auch 2024 engagiert sich das queere Netzwerk des WDR für Sichtbarkeit und Gleichberechtigung. Ein Highlight ist die Teilnahme an der CSD-Demonstration in Köln am 21. Juli 2024. Wie im Vorjahr begleitet das Netzwerk als Fußgruppe den iLIVE-Wagen (unter dem Motto »iLOVE für den Sektor“). queer@wdr wird dabei von 30 Personen repräsentiert, die gemeinsam mit Tausenden Demonstrierenden ein starkes Zeichen für Vielfalt und Akzeptanz setzen.

Neben der Präsenz auf dem CSD stärkt queer@wdr auch durch weitere interne Veranstaltungen den Austausch innerhalb des Netzwerks. Am 14. August 2024 findet ein Sommergrillen auf der Dachterrasse des Funkhauses statt, das Gelegenheit bietet, sich in entspannter Atmosphäre zu vernetzen. Zum Jahresabschluss versammeln sich die Kolleg:innen am 18. Dezember zur gemeinsamen Weihnachtsfeier.

Mit diesen Aktionen trägt queer@wdr weiterhin dazu bei, queere Themen innerhalb des WDR sichtbar zu machen, den Austausch zu fördern und ein starkes Zeichen für eine inklusive Arbeitskultur zu setzen.

GLEICHSTELLUNGSKONFERENZ ARD, ZDF, DEUTSCHLANDRADIO, DW, ORF UND SRG

Die Beauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW, ORF und SRG (kurz Gleiko).

2024 finden zwei jeweils halbtägige Videokonferenzen statt, und im Juni 2024 eine zweitägige Konferenz in Präsenz beim ZDF in Mainz.

Zu einzelnen Themen sind Gäste in die Konferenzen eingeladen. Neben den kontinuierlich zu bearbeitenden Themen wie z.B. der Koordination der Aktivitäten zum Herbsttreffen der Medienfrauen, zum Internationalen Frauentag und zum Girls' und Boys' Day, bearbeitet die Gleichstellungskonferenz 2024 insbesondere folgende Schwerpunkte:

- \\ Erarbeitung eines Leitbilds für die Arbeit der Konferenz, in dem Wirkung und Relevanz der Gleichstellungskonferenz mit dargestellt werden.
- \\ Erarbeitung eines Veranstaltungskonzepts #GEMEINSAM für mehr senderübergreifende Onlineveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen (unter Federführung vom Britta Frielingsdorf).
- \\ »Baukasten gegen Sexismus«: Vorstellung des Umsetzungsstands in den einzelnen Häusern und Best Practice-Beispiele.
- \\ Entwicklung von Maßnahmenideen gegen erstarkenden Antifeminismus (Impuls von Judith Rahner, Amadeu-Antonio-Stiftung).
- \\ Evaluation der Umsetzung der beim Herbsttreffen der Medienfrauen 2023 verabschiedeten Resolutionen.
- \\ Umgang mit der Menopause im Arbeitsalltag und im Programm. Ein Angebot der Zertifizierung zur Wechseljahres-Beauftragten »Menopause Champion« wird von mehreren Gleichstellungsbeauftragten angenommen.

Zusätzlich zu den regulären Konferenzen der Gleichstellungskonferenz gibt es zahlreiche monothematische Teilkonferenzen bzw.

Arbeitsausschüsse, an denen teils die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People, teils ihre Stellvertreterin teilnehmen.

46. HERBSTTREFFEN DER MEDIENFRAUEN BEI DER DEUTSCHEN WELLE IN BONN

Unter dem Motto »Women United in a Changing World« treffen sich rund 400 Medienfrauen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle, ORF und SRG aus allen Tätigkeitsbereichen u. a. Redaktion, Produktion und Verwaltung bei der Deutschen Welle in Bonn. In Podiumsrunden und Workshops diskutieren sie, wie viel Diversität und Intersektionalität in Künstlicher Intelligenz (KI), Fake News, Klimawandel oder in gewalttätigen Konflikten steckt. Das 46. Herbsttreffen der Medienfrauen wird organisiert von Deutscher Welle, Deutschlandradio und phoenix.



Die Gleichstellungsbeauftragten Susan Bonney-Cox von der Deutschen Welle und Antje Kosubek vom Deutschlandradio eröffnen das Treffen in der Bundeskunsthalle Bonn. Susan Bonney-Cox, DW Equal Opportunities Officer Bonn: »Unser Motto ist: 'Women united - in a changing world'. Die Welt verändert sich, der Gegenwind nimmt zu. Wenn wir uns alle verbünden, andere Frauen unterstützen und stärken, dann sind wir eine beeindruckend starke Einheit - die nicht so einfach ignoriert werden kann.«

KI und Geschlechtergerechtigkeit im Fokus

Ein zentrales Thema des 46. Herbsttreffens ist die Rolle von KI im Journalismus. Im Panel »Benachteiligung vorprogrammiert? - Das Genderproblem der KI«, moderiert von DW-Journalistin Katharina Schantz, diskutieren die KI-Expertinnen Yasemin Efiloğlu, Marie Kilg, Carina Schroeder und Dr. Julia Maria Mönig, wie KI bestehende Geschlechterklischees verstärken kann und welche Maßnahmen notwendig sind, um dies zu verhindern.

Die Resolution »Diskriminierungsfreier und gendersensibler Umgang mit Künstlicher Intelligenz«

»Studien zeigen, dass Frauen weniger auf führenden KI-Konferenzen vertreten sind (18 Prozent), über 80 Prozent der KI-Professor:innen männlich sind und nur 14 Prozent der wissenschaftlichen Artikel zu KI weltweit von Frauen geschrieben werden. Dabei sind Frauen in der KI-Forschung zentral, damit mögliche Benachteiligungen entdeckt und durch entsprechende Reglementierungen beseitigt werden.

Für faire KI-Lösungen ist es entscheidend, vielfältige Perspektiven und Bedürfnisse in das Training, Design und die Implementierung einfließen zu lassen. Interdisziplinäre Teams können dabei helfen, Verzerrungen in Datensätzen zu identifizieren und die Qualität und Integrität der Daten zu sichern. Auch Frauen aus Geisteswissenschaften, Betriebswirtschaft oder Soziologie sollten in KI-Teams eingebunden werden. Durch die Kombination von technischem und nicht-technischem Wissen können umfassendere und inklusivere KI-basierte Systeme entwickelt werden, sagt die Forschung.

Als Medienschaffende haben wir in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung und können unterstützend wirken.

Denn Künstlicher Intelligenz wird in unserer Branche eine wirkungsmächtige Funktion zukommen. Die Nutzung voreingemessener Algorithmen birgt das Risiko, diskriminierende und stereotype Klischees zu reproduzieren - in Sprache, Inhalt und Bild. Dem muss ein verantwortungsvoller öffentlich-rechtlicher Rundfunk entgegenwirken.

Wir, die Teilnehmer*innen des Herbsttreffens der Medienfrauen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF fordern darum:

- \\ Schulungsprogramme, um gezielt KI-Kompetenzen für alle Mitarbeiter*innen zu fördern und damit die stereotype und sexualisierte Darstellung von Frauen durch KI zu verhindern
- \\ Ethische, verantwortungsvolle und strategische Richtlinien im Umgang mit KI zu entwickeln und transparent zu machen. Dazu gehört etwa, genutzte Software und Prompts offenzulegen. Quelloffene Software mindert die Problematik von Bias in Systemen der Künstlichen Intelligenz.
- \\ KI-Modelle dürfen keine »Black-Box« sein.

- ✓ Vielfältig besetzte Teams, die sich um das Themenfeld KI kümmern, Entwicklungen im Blick behalten und einschätzen sowie diskriminierungsfreie und gendersensible Qualitätsstandards empfehlen
- ✓ Mehr Frauenperspektiven in Modellen Künstlicher Intelligenz abzubilden
- ✓ Mehr Wissenschaftlerinnen und Expertinnen zu KI im Programm zu Wort kommen zu lassen.«

Die Resolution richtet sich an die Intendantinnen und Intendanten der Rundfunkanstalten mit dem Ziel, nachhaltige Verbesserungen zu erreichen. *(Zur Resolution)*

Intersektionaler Feminismus und Diversität im Journalismus

Weitere Highlights des 46. Herbsttreffens sind die Keynote »Die Schönheit der Differenz« von Hadija Haruna-Oelker, die die Bedeutung von Diversität im Journalismus betont, und das Panel »Jenseits von White Feminism«, moderiert von DW- und WDR-Journalistin Liz Shoo. Die Autorinnen und Journalistinnen Sibel Schick, Waslat Hasrat-Nazimi, Dr. Mithu M. Sanyal und Hadija Haruna-Oelker diskutieren über intersektionalen Feminismus und wie dieser dazu beitragen kann, den Feminismus inklusiver zu gestalten und alle Formen von Diskriminierung abzubauen.



Neben mehr als 25 Workshops, interaktiven Sessions und einer Ausstellung bietet das Treffen viel Raum für Networking und persönlichen Austausch über verschiedene Alters- und Berufsgruppen hinweg.

Gewalt gegen Frauen

Auch die Resolutionen des Herbsttreffens 2023 »Femizide« und »Frauen im Sportjournalismus«

werden in Bonn evaluiert. Die Gleichstellungsbeauftragten der Sender geben einen Überblick über Programmschwerpunkte in Audio, Video und Social Media sowie über Aktionen anlässlich der sog. Orange Days, die am 25.11. mit dem »Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen« beginnen und bis zum »Internationalen Tag der Menschenrechte« am 10.12. andauern. Britta Frielingsdorf stellt dabei die WDR-interne Fotoaktion aus 2023 vor. Diese Aktion mit einer orangenen Bank wird 2024 Vorbild für mehrere andere Häuser.

Das 47. Herbsttreffen der Medienfrauen findet vom 26. bis 27. September 2025 beim ORF in Wien statt. Das Motto lautet »UMKEHR.SCHLUSS - Gemeinsam gegen den Backlash«.

4.7. Beteiligung bei Stellensetzungen

Wie in den Vorjahren gibt es auch 2024 deutlich mehr Stellenausschreibungsverzichte als interne Stellenausschreibungen (1202 vs. 223). Die Ausschreibungsverzichte betreffen zu 73,2 Prozent befristet vakante Planstellen; zu 26,8 Prozent werden unbefristet zur Verfügung stehende Planstellen (anteile) besetzt. Und 57,7 Prozent aller Ausschreibungsverzichte werden zugunsten von Frauen beantragt.

Die Anzahl der internen Stellenausschreibungen ist 2024 ist mit 223 im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (2023: 286). Und weniger als die Hälfte der 2024 im WDR ausgeschriebenen Positionen ist mit Unterrepräsentanz ausgeschrieben (44,8 Prozent; 2023 waren es 51,7 Prozent).

Insgesamt werden 2024 96 der insgesamt WDR-intern ausgeschriebenen Stellen mit Frauen und 103 mit Männern besetzt.

OHNE BEWERBUNGEN VON FRAUEN

Die Anzahl der Stellenausschreibungen, auf die sich gar keine Frauen bewerben, geht 2024 weiter zurück: In 34 der 100 Verfahren mit Unterrepräsentanz ist das der Fall. Der Pool an potenziellen Bewerberinnen im WDR bleibt weiterhin zu klein. Es gilt dort erst einmal ein Bewerberinnenfeld zu schaffen, also Frauen von außen oder durch überproportionale Ausbildung von jungen Frauen in den WDR zu holen oder im WDR entsprechend weiterzuentwickeln. Das ist und bleibt in den kommenden Jahren eine wichtige Aufgabe.

Die mit »Unterrepräsentanz« markierten Stellen, auf die sich überhaupt Frauen bewerben, werden in 2024 etwas häufiger mit Frauen als mit Männern besetzt: 31 Frauen und 27 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. 2024 fasst die Beauftragte für Gleichstellung insgesamt 27 Stellungnahmen zur Besetzung von Frauen-unterrepräsentierten Positionen (2023: 29). (s. Anhang, ABB 30)

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.

2024 begleiten die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin insgesamt 17 Auswahlverfahren und nehmen dabei an mehr als 50 Bewerbungsgesprächen teil, sowohl in Präsenz als auch virtuell. Zehn Frauen und sechs Männer werden letztlich ausgewählt (zum Redaktionsschluss des Berichts ist ein Verfahren noch offen).

Falls Bewerberinnen nicht berücksichtigt werden können, werden vielfach im Gespräch zwischen Fachbereichen und der Beauftragten für Gleichstellung für die nicht berücksichtigten Frauen Entwicklungsperspektiven ausgemacht. Die Durchführung der Entwicklungsmaßnahmen obliegt dann den Fachbereichen in Zusammenarbeit mit der HA Personal.

4.8. Gendergerechte Sprache

Der WDR ist bereits seit mehr als zwanzig Jahren mit dem damaligen Gleichstellungsplan (aus 2002) 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, so die Empfehlung des Diversity Beirats, bevorzugt geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden. Auch die explizite Ansprache von Frauen, Männern und Menschen anderer geschlechtlicher Identität kann sinnvoll sein. Sollten keine geschlechtsneutralen Formulierungen gefunden werden – hierzu zeigt die Empfehlung des Beirats viele verschiedene Varianten auf – oder die sog. »Beidnennung« keine Option sein, ist seit 2021 hausintern der Doppelpunkt anderen abkürzenden Formen vorzuziehen.

Der Beschluss des Intendanten und der Direktor:innen betrifft E-Mails, Präsentationen, Druckerzeugnisse, Pressemeldungen, Hausmitteilungen, Texte im Intranet, Vorlagen, Briefe, Formulare sowie Handbücher.

In 2024 hat der Diversity Beirat seine Empfehlungen noch einmal aktualisiert und herausgestellt, dass gendergerecht formulierte Texte sachlich korrekt, verständlich, lesbar und vorlesbar sein sollen. Sie sollen Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten, die Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen ermöglichen und alle Menschen repräsentieren. Der Diversity Beirat empfiehlt daher weiterhin vor allem genderneutrale und umfassende Personenbezeichnungen.

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)

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 sechste Fortschreibung umfasst den Zeitraum 01.11.2022 bis 31.10.2027.

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, enthält Regelungen zur Vorgehensweise bei 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 seit November 2022 geltende Gleichstellungsplan umfasst über die grundsätzlichen Aufgaben hinaus folgende Schwerpunktziele:

- \ Frauen in Führung: Der Frauenanteil von 43,5 Prozent in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum möglichst auszubauen, mindestens zu halten;
- \ Erhöhung des Frauenanteils in »MINT-Berufen« durch Maßnahmen wie der MINT-Akademie, Teilnahme an Ausbildungsmessen, gezielte Hochschulkooperationen in Form von Praktika usw., und Begleitung und Stärkung der Vernetzung bereits im WDR beschäftigter MINT-Frauen;
- \ Geschlechterparitätische Besetzung in »Digitalen Zukunftsfeldern«, u.a. durch Prüfung der Möglichkeiten für weibliche Beschäftigte, die sich weiterentwickeln möchten;
- \ Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, auch über bereits bestehende Maßnahmen hinaus, z.B. Stärkung des Selbstverständnisses der Teilhabe von Männern an familiären Aufgaben, z.B. durch Aufbau eines Elternnetzwerks;

- ∟ Abbau des Gender Pay Gaps, Analyse der Ursachen und Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps im WDR;
- ∟ Schutz vor Sexismus und sexueller Belästigung: u.a. regelmäßige Schulungen für Führungskräfte sowie Schulungen für Personen, die regelmäßig Kontakt haben mit »vulnerablen Gruppen« wie z.B. Auszubildenden;

Beauftragten und dem Personalrat Ziele und Maßnahmen fest.

(WDR Gleichstellungsplan)

5.3. Die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People

Seit November 2022 macht der WDR die Diversity-Aufgaben der Beauftragten für Gleichstellung auch in ihrer Bezeichnung sichtbar: Als »Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People« bearbeiten Britta Frielingsdorf und ihr Team zahlreiche Themen rund um die Gleichstellung der Geschlechter, um Antidiskriminierung und um die Herstellung und Weiterentwicklung von Vielfalt in der Belegschaft.

Die Beauftragte und ihre Stellvertretung werden für einen befristeten Zeitraum vom Intendanten benannt. Von 1989 bis 2015 war die Funktion der Frauen- und später Gleichstellungsbeauftragten im WDR direkt bei den Intendant:innen angesiedelt. 2015 wurde die Funktion der damals stellv. Intendantin Eva-Maria Michel zugeordnet. Seit dem 01.11.2022 sind die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People und ihr Team dem Justizariat 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 und weitere relevante Entwicklungen.

Unter anderem auf Basis dieser Ergebnisse legt die Geschäftsleitung des WDR unter Mitwirkung der

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 und Diversity of People

Mitarbeit

Astrid Wester, Annette Chen,
Alina Bilkis, Corinna Duschl, Lulya Yigzaw, Medine Yavuz,
Sophia Liu, Zoe Schwarz

Bildnachweise

Titel: © WDR / Annika Fußwinkel
S. 23: Dr. Katrin Neukamm, Prof. Caroline Volkmann, Tom Buhrow (v.l.n.r.), © WDR / Annika Fußwinkel
S. 36; Tom Buhrow und Katrin Vernau, © WDR / Annika Fußwinkel
S. 42: S. 42: WDR Organisatorinnen der Veranstaltung am 7.03.2024 mit Prof. Dr. Caroline Volkmann (r), Britta Frielingsdorf (z.v.r.) und Astrid Wester (l), Collage © WDR
S. 43 Visual der Aktion GenerationenTandems, © WDR / Alina Bilkis
S. 45: WDR bei der Sticks & Stones Köln, © WDR / Taimas Ahangari
S. 46: Junge Frau begrüßt den Frühling beim Holifest, © Murtaza Ali über pixabay
S. 46: Employers für Equality, © Employers for Equality
S. 46: Initiative Klischeefrei, © Initiative Klischeefrei
S. 47: Visual des WDR AssistenzHubs, © ddp / WDR
S. 50: Visual des 46. Herbsttreffens der Medienfrauen, 8.-10. November 2024, © DW
S. 51: Eröffnungspanel mit Hadija Haruna-Oelker, Waslat Hasrat-Nazimi, Sibel Schick, Dr. Methu M. Sanyal, Liz Shoo (v.l.n.r.) beim Herbsttreffens der Medienfrauen, 8.-10. November 2024, © DW / Bjorn Kietzmann

WESTDEUTSCHER
RUNDFUNK

Appellhofplatz 1

50667 Köln

wdr.de