

**WDR** 

**GLEICH-  
STELLUNGS-  
BERICHT  
2022**

Wir sind deins.  
**ARD** 

# Inhaltsverzeichnis

## WDR GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2022

### VORWORT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG 4

1.	DER STAND DER GLEICHSTELLUNG IM WDR – ZUSAMMENFASSUNG	5
1.1.	Positive Entwicklungen	5
1.2.	Handlungsfelder	5
2.	DATEN ZUR VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM WDR	6
2.1.	Gesamtzahl Beschäftigte	6
2.2.	Entwicklung in den Direktionen	6
2.3.	Verteilung im Vergütungsgefüge	7
2.4.	Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern	7
2.5.	Verteilung in Führungspositionen	8
2.6.	Der »Frauenmachtanteil«	9
2.7.	Verteilung in den Programmdirektionen	10
2.8.	Auslandsentsendungen	11
2.9.	Studios in NRW	11
2.10.	Freie Mitarbeiter:innen	12
2.11.	Altersstruktur der Beschäftigten	12
2.12.	Neueinstellungen in 2022	13
3.	GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF VERSCHIEDENEN GEBIETEN	15
3.1.	Aus- und Fortbildung	15
3.2.	Führungskräfteentwicklung	16

3.3.	Herausforderungen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf 2022	18
3.4.	Daten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im WDR	19
3.5.	Teilzeitbeschäftigung im WDR	21
3.6.	Mit Frauen in Führung	22
3.7.	Equal Pay im WDR	23
<b>4.</b>	<b>BERICHT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG</b>	<b>26</b>
4.1.	Aktivitäten, Kontakte, Beratung	26
4.2.	Fortschreibung des WDR Gleichstellungsplans	26
4.3.	Das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen	27
4.4.	Generation F – Zeit für Sportler:innen	29
4.5.	25 Jahre »Frau TV«	31
4.6.	WDR-interne Veranstaltungen und Schwer- punkte	32
4.7.	Vernetzungsthemen	35
4.8.	Beteiligung bei Stellenbesetzungen	36
4.9.	Gendergerechte Sprache	37
4.10.	Schutz vor sexueller Belästigung	38
<b>5.</b>	<b>GLEICHSTELLUNG IM WDR – DIE GRUNDLAGEN</b>	<b>40</b>
5.1.	Das Landesgleichstellungsgesetz NRW	40
5.2.	Der Gleichstellungsplan – der Rahmen für die Gleichstellung im WDR	40
5.3.	Die Beauftragte für Gleichstellung	41
5.4.	Der Jahresbericht	41
<b>6.</b>	<b>STATISTISCHER ANHANG</b>	<b>42</b>

AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN LIEGT DIESER  
FASSUNG KEIN STATISTISCHER ANHANG BEI.

# Vorwort der Beauftragten für Gleichstellung und Diversity of People

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

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

Dieser WDR Gleichstellungsbericht 2022 dokumentiert Fortschritte und Handlungsfelder im WDR. Gleichstellung ist ein WDR - Ziel. Das Engagement vieler Menschen, egal welchen Geschlechts, trägt dazu bei, dass der WDR sich weiterentwickelt. Teilweise ist Veränderung sichtbar, z.B. bei den Auslandskorrespondent:innen. Teilweise verändert sich wenig, z.B. ist der Frauenanteil bei Ingenieur:innen- und Technikberufen in den letzten zehn Jahren kaum gestiegen.

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

**Parität in Führungspositionen:** Der Frauenanteil im außertariflichen Bereich liegt im WDR bei nur einem Drittel. Hier sind die Mitglieder der Geschäftsleitung in direkter Verantwortung für die ihnen unmittelbar zugeordneten Positionen. Und auch in den Führungspositionen in der VG I ist in den meisten Direktionen Parität noch nicht erreicht.

**Führen in Teilzeit:** Mit den beiden Justiziarinnen im Tandem ist Top-Sharing auf Geschäftsleitungsebene angekommen. Die Zahl der Tandems im WDR wird absehbar weiter steigen. Weniger Bewegung zeigt sich bei der sog. vollzeitnahem Führung (ab 30 Stunden, z.B. 80 Prozent). Neben dem Top-Sharing wird auch dieses Modell insbesondere von Führungskräfte-nachwuchs mit Care-Verpflichtungen nachgefragt.

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

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

**Eltern im WDR:** Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt nur langsam. Ein spezifisches Informations- und Fortbildungsangebot zum Themenfeld Care-Arbeit für Männer, insbesondere für Väter, sollte die Reflexion der Geschlechterrollen in Partnerschafts- und Familienzusammenhängen ermöglichen und auch hier Veränderung unterstützen.

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

**Interne Bewerbungen:** Der Trend, dass sich auf immer weniger interne Ausschreibungen überhaupt Frauen bewerben, setzt sich fort. Der Pool an Interessentinnen scheint intern immer kleiner zu werden. Es gilt erst einmal ein Bewerberinnenfeld zu schaffen, also Frauen von außen in den WDR zu holen, oder sie intern entsprechend zu entwickeln, oder die konkreten Stellen genauer zu analysieren. Denn auch die Attraktivität der Arbeitsumfelder könnte ein Grund für das mangelnde interne Interesse sein.

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

Britta Frielingsdorf  
Beauftragte für Gleichstellung im WDR  
Köln, 09.05.2023

# 1. Der Stand der Gleichstellung im WDR – Zusammenfassung

Im WDR sind 2022 annähernd gleich viele Frauen und Männer beschäftigt. Die Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren sind insgesamt gering.

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

## 1.1. Positive Entwicklungen

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

- \ Die Geschäftsleitung des WDR war seit Jahren paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Im September 2022 wechselt Verwaltungsdirektorin Dr. Katrin Vernau befristet für ein Jahr als Intendantin zum rbb. Ihr folgt Dr. Thomas Bilstein, ebenfalls auf ein Jahr befristet, als Verwaltungsdirektor nach. Zum November 2022 nehmen in Nachfolge der langjährigen Justiziarin Eva-Maria Michel die Juristinnen Prof. Caroline Volkmann und Dr. Katrin Neukamm als Top Sharing-Tandem an der Spitze des Justiziariats die Arbeit auf. Damit besteht die Geschäftsleitung des WDR zum Stichtag 31.12.2022 vorübergehend aus vier Männern und drei Frauen. Insgesamt sind im WDR 2022 44,8 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen besetzt.
- \ 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 (33,3 Prozent).
- \ In der für die inhaltliche Programmgestaltung prägenden Berufsgruppe der Redakteur:innen arbeiten bereits seit 2014 mehr Frauen als Männer.
- \ In der journalistischen Ausbildung (Volontariat) werden auch 2022 mehr Frauen als Männer ausgebildet.
- \ Der WDR schickt seit mehreren Jahren deutlich mehr Frauen als Männer als Korrespondent:innen und Studioleiter:innen ins Ausland.

## 1.2. Handlungsfelder

Um seine Gleichstellungsziele zu erreichen, hat der WDR auch 2022 weiterhin folgende Handlungsfelder.

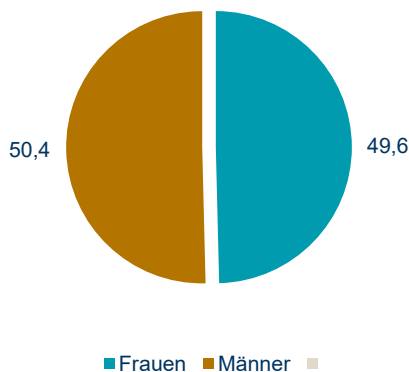
- \ Parität in der Führung hat der WDR mit 44,8 Prozent Frauen in Führung noch nicht erreicht.
- \ Gerade bei den höchstdotierten Positionen ist der Frauenanteil 2022 weiterhin gering: Nur ein Drittel aller außertariflichen Positionen sind 2022 mit Frauen besetzt.
- \ Der Gender Pay Gap im WDR liegt 2022 bei 9,3 Prozent und damit deutlich niedriger als der für Deutschland berechnete Gender Pay Gap von 18 Prozent. Die Ermittlung derjenigen Einflussfaktoren, die im nach Tarif zahlenden WDR zur weiteren Verringerung des Gender Pay Gap beitragen können, ist noch nicht abgeschlossen.
- \ In denjenigen Ausbildungsberufen, die traditionell als »Männerberuf« gelten, machen auch 2022 im WDR deutlich weniger Frauen als Männer eine Ausbildung. Das gilt genauso umgekehrt.
- \ Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt im WDR nur sehr langsam. Und weiterhin nimmt die überwiegende Mehrzahl davon nur wenige Monate Elternzeit.
- \ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat sich auf die Hälfte der entsprechenden Stellenausschreibungen in 2022 intern nicht eine Frau beworben. Anzahl und Anteil dieser Verfahren ohne Bewerbungen von Frauen steigen weiter. Der Pool an potenziellen Bewerberinnen nimmt offenbar weiter ab.

## 2. Daten zur Verteilung von Frauen und Männern im WDR

### 2.1. Gesamtzahl Beschäftigte

Der Jahresbericht wird auf Basis der verfügbaren und von der Personalabteilung bereitgestellten Personal- und Sonderauswertungen erstellt. Ende 2022 sind demnach – ohne Auszubildende, Volontierende und Trainees – insgesamt 4.154 Personen im WDR im Rahmen von Arbeits- und Dienstverhältnissen beschäftigt, davon 2.058 Frauen und 2.095 Männer, sowie eine Person ohne Angabe, die aus Datenschutzgründen in diesem Bericht nicht ausgewiesen wird.

#### BESCHÄFTIGTE IM WDR 2022



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, n = 4.153

2022 beschäftigt der WDR 2.058 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 49,6 Prozent – der höchste Frauenanteil in der Geschichte des WDR überhaupt. Die Veränderung zum Vorjahr ist gering (2021 waren es 49,4 Prozent).

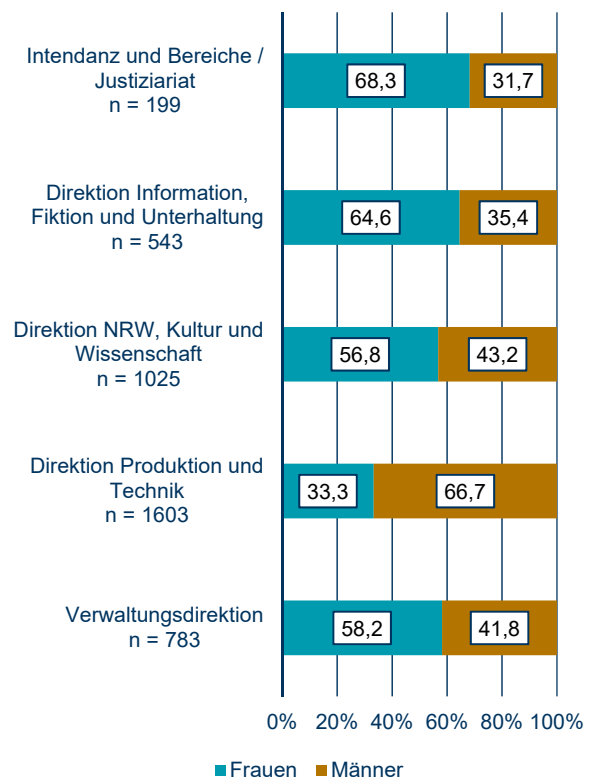
Vor 20 Jahren (2003) waren 44,8 Prozent der im WDR Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil im WDR ist in zwei Jahrzehnten um 4,8 Prozentpunkte gestiegen.

(s. Anhang, ABB 1. Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung in den letzten 40 Jahren findet sich im WDR Gleichstellungsbericht 2020.)

### 2.2. Entwicklung in den Direktionen

In vier der fünf Direktionsbereiche des WDR sind 2022 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Frauen (56,8 Prozent und mehr). In der Direktion Produktion und Technik liegt der Frauenanteil mit 33,3 Prozent weiterhin deutlich niedriger.

#### VERTEILUNG IN DEN DIREKTIONEN 2022



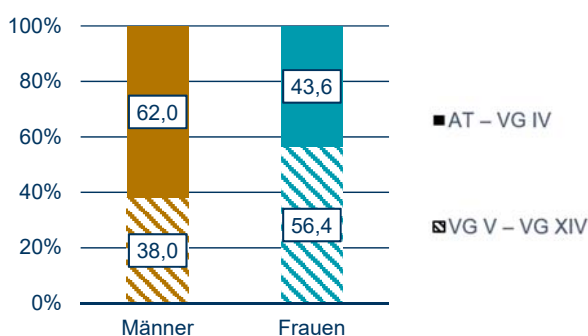
Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022

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

## 2.3. Verteilung im Vergütungsgefüge

In den Vergütungsgruppen sind deutliche Unterschiede zu erkennen: 62,0 Prozent aller Männer und 43,6 Prozent aller Frauen im WDR sind 2022 in den höheren Vergütungsgruppen beschäftigt (AT bis VG IV). Umgekehrt finden sich 56,4 Prozent aller Frauen und 38,0 Prozent aller Männer in den Vergütungsgruppen ab VG V abwärts (die Klangkörper sind in dieser Berechnung nicht mit betrachtet). (s. Anhang, ABB 4 – 7)

### VERTEILUNG IN VERGÜTUNGSGRUPPEN



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, n = 3955

Fast ein Drittel aller im WDR beschäftigten Männer arbeitet in der VG IV (30,2 Prozent), die zu den höheren zählt, gefolgt von der noch höheren VG II (19,0 Prozent) und der niedrigeren VG VI (11,6 Prozent).

Die Beschäftigungsstruktur bei den Frauen im WDR sieht anders aus: Am häufigsten sind Frauen im WDR nach wie vor in der (niedrigeren) VG VII tätig, 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 auch bei den Frauen dann die höheren Vergütungsgruppen VG IV (19,0 Prozent) und VG II (17,4 Prozent).

**AT und VG I.** Bei den AT Positionen ist der Frauenanteil in 2022 auf 33,3 Prozent gestiegen (+ 6,0 Prozentpunkte). Diese Entwicklung ist unter anderem auf die beiden neuen Justiziarinnen im Top-Sharing zurückzuführen, die seit November 2022 im WDR tätig sind (bei dieser Statistik werden Personen und nicht Stellenanteile gezählt). Auch der Frauenanteil in der VG I konnte leicht auf 42,1 Prozent gesteigert werden (+ 1,3 Prozentpunkte). Zusammengefasst ist der Frauenanteil in AT + VG I 2022 damit wie im Vorjahr leicht gestiegen (40,5 Prozent, + 1,7 Prozentpunkte).

In den **VG II – IV**, die ebenfalls zu den höheren Vergütungsgruppen zählen, hat sich der Frauenanteil WDR-weit ebenfalls weiter erhöht (41,5 Prozent in 2022, + 0,5 Prozentpunkte).

Insgesamt steigt der Frauenanteil in den höheren Vergütungsgruppen AT – VG IV im WDR nur langsam. Vor zehn Jahren (2012) lag er bei 36,3 Prozent, 2022 ist er im Vergleich dazu um 5,2 Prozentpunkte auf 41,5 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 zeigt ein Vergleich der Daten von 2022 und 2012.

**Den höchsten Frauenanteil** und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Männern zählt der WDR mit 94,5 Prozent im Bereich der Assistenz. 2022 nehmen 360 Frauen und nur 21 Männer im WDR Sekretariatsaufgaben wahr (2012: 95,7 Prozent Frauen). Auch im Bereich Dokumentation/Archive sind 2022 mehr als zwei von drei Beschäftigten Frauen (69,3 Prozent, im Vergleich zu 70,2 Prozent in 2022). Die Postproduktion (früher: Nachbearbeitung) beschäftigt zu 59,2 Prozent Cutterinnen (2012 69,3 Prozent). Ebenso arbeiten in Maske, Kostüm-, Bühnenbild sowie Requisite mehrheitlich Frauen. Hoch ist auch der Frauenanteil in Sachbearbeitungs- und Referent:innentätigkeiten (67,0 Prozent, in 2011 waren es 65,2 Prozent) – wobei hier allerdings jeweils nur in den VG I - III jeweils mehr Männer als Frauen und ab der VG IV mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

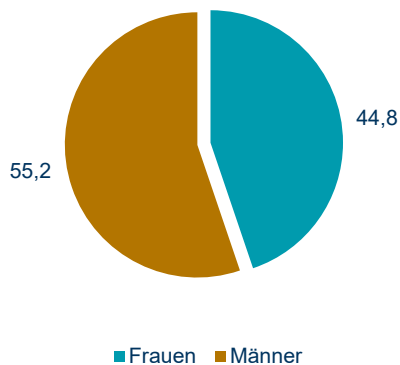
**Der höchste Männeranteil** im WDR findet sich auch 2022 weiterhin im Bereich Beleuchtung und in der Fahrbereitschaft: Hier sind nach wie vor gar keine Frauen beschäftigt. Hohe Männeranteile und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Frauen finden sich außerdem bei Kameraleuten (78,3 Prozent Männer, 2012 84,1 Prozent), bei Organisations- und IT-Berufen (71,7 Prozent Männer, 2012 75,8 Prozent), bei Ingenieurs- und Technikberufen (80,0 Prozent Männer, 2012 81,9 Prozent) und im Handwerksbereich (86,4 Prozent Männer, 2012 88,1 Prozent).

**In der Berufsgruppe der Redakteur:innen haben die Frauen 2014 Parität erreicht** (2014: 50 Prozent Frauen). 2022 sind im WDR 53,6 Prozent der Redakteur:innen Frauen. Auch in dieser Berufsgruppe sind in der höchsten der Vergütungsgruppen (VG I) nach wie vor mehr Männer als Frauen beschäftigt. (s. Anhang, ABB 24 – 29)

## 2.5. Verteilung in Führungspositionen

Der Frauenanteil in Führungspositionen ist im WDR in 2022 auf 44,8 Prozent gestiegen (2021 waren es 43,5 Prozent).

### FÜHRUNGSPPOSITIONEN IM WDR 2022



Angaben in Prozent, Quelle: ARD-Personalkennzahlen 2022

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«. 2013 lag im WDR der Frauenanteil im Führungsbereich bei 33 Prozent, ist also bis 2022 um 11,8 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 2022 zwischen 50,0 Prozent (RBB) und 36,5 Prozent (HR). Der WDR liegt mit 44,8 Prozent hinter dem RBB auf Rang zwei. Der NDR ist mit 44,7 Prozent fast gleichauf.

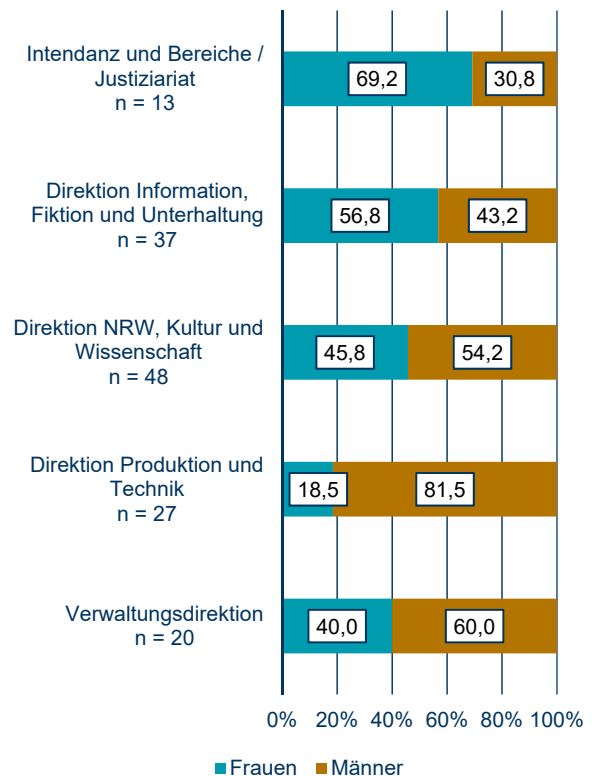
Außerhalb der neun Landesrundfunkanstalten haben die Deutsche Welle (43,9 Prozent) und das ZDF (43,5)

einen höheren Frauenanteil in Führung als alle anderen Landesrundfunkanstalten jenseits von RBB, WDR und NDR. Und das Deutschlandradio hat 2022 mit 35,9 Prozent den insgesamt geringsten Frauenanteil in Führung.

### FRAUEN IN FÜHRUNG IN DEN DIREKTIONEN

In der Intendanz und in der Direktion Information, Fiktion und Unterhaltung führen 2022 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 2022



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022

Mit nur 18,5 Prozent Frauen in Führung ist der Anteil in der Direktion Produktion und Technik deutlich geringer als in den anderen Direktionen. Die Direktion ist gleichzeitig auch diejenige mit dem insgesamt niedrigsten Frauenanteil im WDR.

Nur in der Intendanz liegt der Frauenanteil bei den Führungskräften höher als bei allen Beschäftigten (69,2 vs. 68,3 Prozent). In den anderen Direktionen ist das nicht der Fall.



## ALTERNATIVE FÜHRUNGSMODELLE

Der überwiegende Teil der Führungskräfte im WDR arbeitet Vollzeit. 2021 hat die WDR Geschäftsleitung beschlossen, zusätzliche Erfahrungen mit noch nicht im WDR etablierten Führungsmodellen zu sammeln und zu evaluieren.

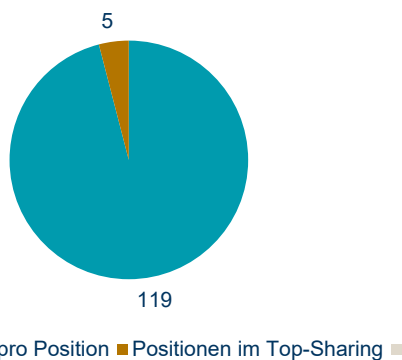
Zwei Modelle waren (auch schon vor 2021) im WDR vorhanden: Führung im »Top-Sharing« und »vollzeitnahe Führung« (30 Stunden und mehr).

### TOP SHARING

2022 gibt es in im WDR insgesamt fünf Führungstandems im »Top-Sharing«: Eines auf Geschäftsebene, zwei in der Direktion NWK und jeweils eines in der Direktion Produktion und Technik und in der Direktion IFU. Eine erste vom TÜV Rheinland durchgeführte Evaluation in der Direktion Produktion und Technik hatte 2021 gute Resultate gebracht.

Die vier Tandems, die sich auf der Ebene der Programmgruppen- und Abteilungsleitungen die Führungsaufgaben teilen, bestehen jeweils aus einer Frau und einem Mann. Auf Geschäftsebene arbeitet seit 2022 ein Frauen-Tandem. Auf der Ebene dazwischen (Programmbereichs- und Hauptabteilungsleitungen) findet im WDR noch keine geteilte Führung statt.

### POSITIONEN IM TOP-SHARING 2022



Anzahl der Positionen im WDR Organisationsplan, Stichtag 31.12.2022, n = 124,

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

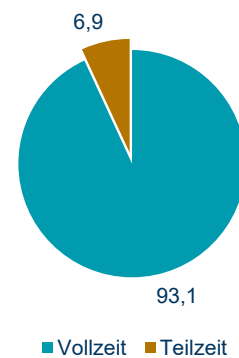
die Tandempartner:innen ggf. verschiedene Schwerpunktaufgaben haben.

### VOLLZEITNAHE FÜHRUNG

Neben Top Sharing, bei dem sich zwei Personen die Führungsaufgabe teilen, bietet auch vollzeitnahe Führung (30 Stunden und mehr) mehr Flexibilität, auch auf Führungsebene Beruf und Privatleben zu verbinden.

Neun Frauen und ein Mann führen 2022 im WDR in Teilzeit, die meisten davon vollzeitnah. (Die 10 Personen, die in Tandems führen, sind hier nicht mitbetrachtet).

### FÜHRUNGSKRÄFTE IM WDR 2022 IN VOLL- UND TEILZEIT (OHNE FÜHRUNG IM TOP-SHARING)



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, n = 145

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

## 2.6. Der »Frauenmachtanteil«

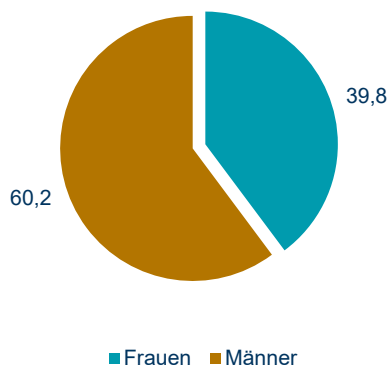
Beim »Frauenmachtanteil« handelt sich um einen nach Hierarchieebenen gewichteten Frauenanteil: Um den Machtverhältnissen Rechnung zu tragen, werden die Hierarchieebenen unterschiedlich gewichtet (bei Betrachtung von vier hierarchischen Ebenen wird die höchste Ebene mit dem Faktor vier, die zweithöchste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

diese Betrachtung 2018 erstmals eingeführt. (*ProQuote\_Medien\_Monitoring\_online*)

Der »Frauenmachtanteil« liegt im WDR 2022 mit 39,8 Prozent erwartungsgemäß niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen der 1. – 3. Ebene (44,8 Prozent). Das liegt im Wesentlichen an dem geringen Frauenanteil auf der 2. Ebene der Hierarchie (unterhalb der Geschäftsleitung).

Im Vergleich zu 2021 hat sich der Machtanteil um zwei Prozentpunkte erhöht. Dazu tragen eine weitere Frau auf Hauptabteilungsebene sowie vier weitere Abteilungs-/Programmgruppenleiterinnen bei. Wichtig zu erwähnen ist außerdem, dass bei dieser Berechnung Menschen und nicht Beschäftigungsanteile gezählt werden. So geht das neue Top-Sharing-Tandem der Justiziarinnen Dr. Katrin Neukamm und Prof. Caroline Volkmann z.B. in die Zählung als zwei Frauen auf Direktionsebene ein. (s. Anhang, ABB 9).

#### MACHTANTEILE IM WDR 2022



Angaben in Prozent, eigene Berechnung laut Organisationsplan vom Januar 2022

In den beiden Programmdirektionen liegt der »Frauenmachtanteil« 2022 bei 43,5 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2021 39,8 Prozent). Vor der Neuordnung der Programmdirektionen Mitte 2019 hatte er bei 47,1 Prozent gelegen.

## 2.7. Verteilung in den Programmdirektionen

Zum 1. Juli 2019 wurde aus der langjährigen Hörfunkdirektion die Programmdirektion »NRW, Wissen und Kultur« (NWK) und aus der Fernsehdirektion die Pro-

grammdirektion »Information, Fiktion und Unterhaltung« (IFU). Der zweite Teil dieser Umorganisation wurde zum 01.01.2020 umgesetzt. Fachredaktionen wurden crossmedial zusammengeführt und bedienen alle Ausspielwege. Auch nach der Neuordnung arbeiten in beiden Programmdirektionen insgesamt mehr Frauen als Männer. 59,5 Prozent der Beschäftigten in den beiden Programmdirektionen sind 2022 Frauen. (s. Anhang, ABB 2)

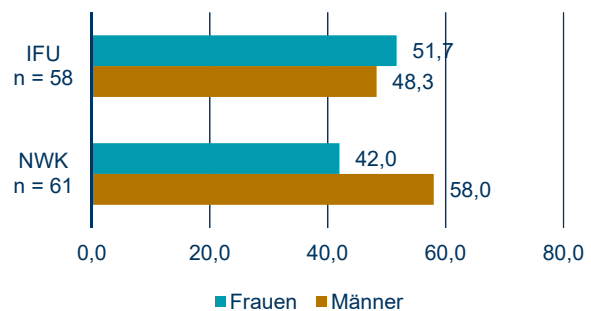
Die Programmdirektion NWK ist mit 1.025 Beschäftigten die größere Direktion. In den Programmbereichen »1LIVE/Cosmo«, »WDR 2/WDR 4«, »WDR 3/WDR 5«, »Wirtschaft, Wissenschaft und Verbraucher«, »Kultur und Gesellschaft«, »Landesprogramme« und den Hauptabteilungen »Programmmanagement NWK« sowie »Orchester & Chor« arbeiten insgesamt mehr Frauen (56,8 Prozent) als Männer.

Noch höher liegt der Frauenanteil in der Programmdirektion IFU. Von den insgesamt 543 Beschäftigten in den Programmbereichen »Politik und Zeitgeschehen«, »Aktuelles«, »Internet«, »Fiktion« und »Unterhaltung, Familie und Kinder« sowie in der Hauptabteilung »Programmmanagement IFU« arbeiten knapp zwei Drittel Frauen (64,6 Prozent).

In den höheren Vergütungsgruppen (AT bis VG IV), in denen die journalistische Berufslaufbahn im WDR abgebildet ist, sind 2022 in den Programmdirektionen 53,1 Prozent der Beschäftigten Frauen. In der Direktion IFU sind es 54,5 Prozent und in der Direktion NWK mit 52,1 Prozent etwas weniger. (s. Anhang, ABB 10)

Der WDR beschäftigt 2022 insgesamt 825 Redakteur:innen (inkl. artverwandter Tätigkeitsbezeichnungen) in den Vergütungsgruppen I, II und IV. 53,6 Prozent der Redakteur:innen im WDR sind Frauen. (s. Anhang, ABB 26)

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



Angaben in Prozent, Stand 31.12.2022

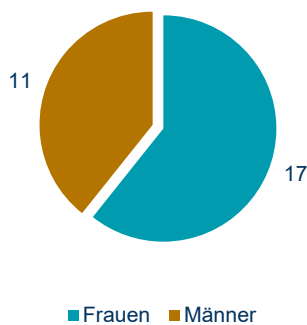
Im Vorjahr erreichte die Direktion IFU in den höchsten Vergütungsbereichen Parität: 50,9 Prozent der außertariflich oder in der Vergütungsgruppe VG I Beschäftigten waren 2021 Frauen. 2022 ist der Anteil auf 51,7 Prozent gestiegen. Allerdings sind nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen im außertariflichen Bereich beschäftigt. Und mehr Frauen als Männer in der VG I.

In der Direktion NWK liegt der Frauenanteil 2022 in AT / VG 1 bei 42,0 Prozent und konnte damit deutlich gesteigert werden. 2021 hatte er bei nur 36,1 Prozent gelegen. Sowohl außertariflich als auch in der VG I sind deutlich mehr Männer beschäftigt.

## 2.8. Auslandsentsendungen

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

### AUSLANDSKORRESPONDENT:INNEN DES WDR



Anzahl, Stand 31.12.2022

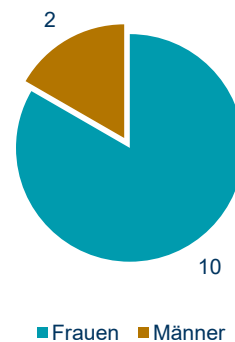
Der WDR hat 2019 erstmals in seiner Geschichte mehr Auslandskorrespondentinnen als Auslandskorrespondenten in die Studios des weltweiten ARD Korrespondent:innennetzes geschickt. 2022 sind nun fast zwei Drittel der ins Ausland entsendeten Korrespondent:innen Frauen.

Mit insgesamt 28 Korrespondent:innen, davon 17 Frauen (davon wiederum zehn Studioleiterinnen), ist der WDR in Brüssel, Kairo, Moskau, Nairobi, Neu Delhi, New York, Paris, Warschau, Washington und Wien vertreten. Eine Korrespondentin wird längerfristig (und auch zum Stichtag) durch einen Korrespondenten vertreten.

Die Ukraine wird 2022 zum eigenständigen Berichtsgebiet, aus dem nach Beginn des Ukrainekriegs zwei Korrespondentinnen und ein Korrespondent kontinuierlich berichten.

Auch die Leitung der Studios im Ausland ist 2022 wie im Vorjahr mehrheitlich in der Hand von Frauen: Zehn Studios werden von Frauen und zwei von Männern geleitet.

### STUDIOLEITUNGEN DES WDR IM AUSLAND



Anzahl, Stand 31.12.2022

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

## 2.9. Studios in NRW

Bei den Studioleiter:innen in NRW hat sich 2022 im Vergleich zum Vorjahr nichts verändert. Auch die elf Studios in NRW werden mehrheitlich von Frauen geleitet. Studioleiterinnen gibt es in Aachen, Bonn, Duisburg, Essen, Münster, Siegen und Wuppertal. Die Studios in Bielefeld, Dortmund, Düsseldorf und Köln werden von Männern geleitet.

Auf produktionstechnischer Seite verantworten in den Studios in der Region Produktionsgruppenleiter:innen den Betrieb, in enger Zusammenarbeit mit den Studioleitungen. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum Rest der Direktion Produktion und Technik mit 29,8 Prozent in der VG II ebenfalls hoch. In vier von elf Studios (Aachen, Bonn, Düsseldorf und Duisburg) werden Produktion und Technik von Frauen verantwortet.

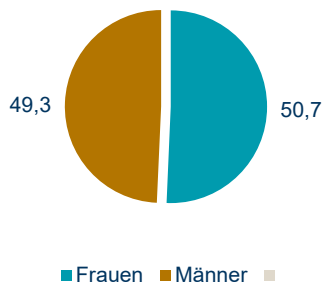
2023 werden sich in der Region deutliche Veränderungen ergeben: Um Energie und Ressourcen fürs Digitale freizusetzen, arbeiten die elf Studios ab Juni 2023 in vier Großregionen (Westfalen, Ruhrgebiet, Rheinland Nord, Rheinland Süd) enger als bisher zusammen. Die Zahl der Führungskräfte wird sich verringern. Die Lokalzeit-Ausgaben in Radio und Fernsehen werden dabei weiterhin in den elf Studios vor Ort produziert.

## 2.10. Freie Mitarbeiter:innen

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

Vor allem in der unmittelbaren Programmgestaltung (Autor:innen, Moderator:innen und ähnliche Tätigkeiten) spielen freie Mitarbeiter:innen eine sehr wichtige Rolle. Dabei handelt es sich häufig um sog. »arbeitnehmerähnliche Freie« (auch §12a-Freie), die insgesamt 2022 mehr als ein Viertel (26,8 Prozent) aller beim WDR in freier Mitarbeit beschäftigten Personen ausmachen (2022 9.478 Personen).

### BESCHÄFTIGTE IN FREIER MITARBEIT



Arbeitnehmerähnlich beschäftigte freie Mitarbeiter:innen in Prozent, Stand 31.12.2022, n = 2537

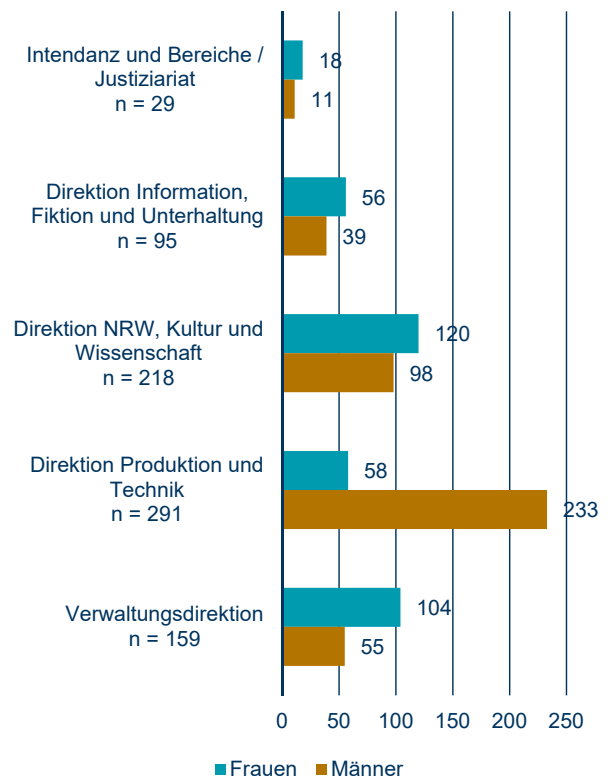
Gut die Hälfte (50,7 Prozent) dieser 2.537 arbeitnehmerähnlich beschäftigten freien Mitarbeiter:innen sind 2022 Frauen. Anders als bei den Festangestellten, bei denen der Frauenanteil über die letzten Jahre auf einen ähnlich hohen Wert gestiegen ist (2022 49,6 Prozent), bewegen sich die Anteile von Frauen und Männern bei den arbeitnehmerähnlich beschäftigten Freien bereits seit vielen Jahren um die 50 Prozent.

## 2.11. Altersstruktur der Beschäftigten

Im Jahr 2022 sind 57,2 Prozent der festangestellten Beschäftigten im WDR 50 Jahre und älter, das Durchschnittsalter liegt wie im Vorjahr bei 49,9 Jahren. Männliche Beschäftigte sind im Schnitt 50,3 Jahre alt, weibliche Beschäftigte 49,5 Jahre. Geringe Fluktuation und die durch die Sparvorgaben geringe Zahl freier Stellen führen dazu, dass nur wenige jüngere Menschen im WDR nachrücken (s. Kap. 2.12).

Fast ein Fünftel aller festangestellten Beschäftigten (19,1 Prozent) ist 2022 **60 Jahre und älter**. Das trifft auf 20,8 Prozent aller festangestellten Männer und auf 17,3 Prozent aller festangestellten Frauen zu. Mit anderen Worten: Mehr Männer als Frauen gehen in absehbarer Zeit in den Ruhestand. Hier liegt der Spielraum, um mindestens zahlenmäßige Geschlechterparität in der WDR Belegschaft herzustellen. (s. Anhang, ABB 11)

### BESCHÄFTIGTE 60 + IN DEN DIREKTIONEN 2022



Anzahl Beschäftigte 60 Jahre und älter, Stichtag 31.12.2022

Zu beachten ist dabei, dass in fast allen Direktionsbereichen in den kommenden Jahren mehr Frauen als Männer den WDR verlassen. Das könnte, je nach Neueinstellungen und ggf. auch Stelleneinsparungen, durchaus zu einem Absinken des Frauenanteils im WDR führen.

Denn in mehreren Berufsgruppen sind 2022 bei den Beschäftigten ab 60 Jahren Frauen deutlich überrepräsentiert: In der Berufsgruppe Sachbearbeitung / Referent:innen gehen 95 Frauen und 44 Männer absehbar in den Ruhestand. Bei der Assistenz sind es 83 Frauen und nur zwei Männer. Und auch im Bereich Dokumentation und Archive verlassen deutlich mehr Frauen als Männer absehbar den WDR (32 Frauen und acht Männer).

In der Berufsgruppe Redaktion / Reportage sind Ende des Jahres 2022 68 Frauen und 82 Männer 60 Jahre und älter.

#### DIREKTION PRODUKTION UND TECHNIK

Anders als alle anderen Direktionsbereiche hat die Direktion Produktion und Technik als die Direktion mit dem insgesamt niedrigsten Frauenanteil im WDR (33,3 Prozent) hier großes Potenzial: Mehr als ein Drittel der insgesamt 792 Beschäftigten über 60 Jahre (im gesamten WDR) gehört 2022 zur DPT (36,7 Prozent, 291 Beschäftigte). Und davon wiederum arbeiten zwei Drittel (66,0 Prozent, 192 Beschäftigte) in Berufsgruppen mit bisher geringem Frauenanteil: Es sind beispielsweise 66 Ingenieure / Meister Technik, 65 Meister (allg.) / Techniker, 26 Kameramänner und 10 Handwerker sowie 10 Führungskräfte in der DPT 60 Jahre und älter. Ihnen stehen in diesen Berufsgruppen insgesamt 11 Frauen gegenüber, die den WDR ebenfalls in absehbarer Zeit altersbedingt verlassen werden.

#### ORCHESTER & CHOR

Auch bei der HA Orchester und Chor in der Direktion NWK ist Potenzial zur Veränderung absehbar: Dort erreichen 21 Orchestermusiker und sieben –musikerinnen bzw. Sänger:innen die Altersgrenze. Der Frauenanteil in den Orchestern liegt 2022 bei 34,6 Prozent. (Dass die Veränderungsmöglichkeiten sich aufgrund der Zusammensetzung mit Frauen- und Männerstimmen nicht auf den Chor beziehen, versteht sich von selbst).

#### VERTEILUNG IN VERGÜTUNGSGRUPPEN

62,2 Prozent aller Männer über 60 Jahren im WDR und 37,6 Prozent aller Frauen über 60 Jahren gehören 2022 zu den höheren Vergütungsgruppen (AT – VG IV). Es besteht also nicht nur die Chance, den Frauenanteil im WDR zu erhöhen. Auch das Ungleichgewicht

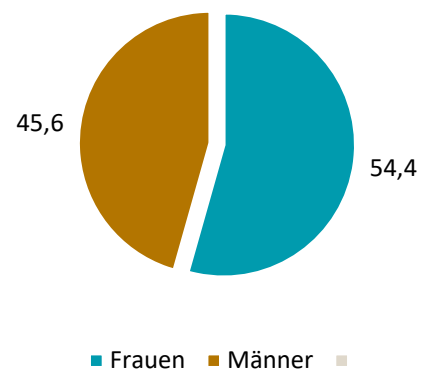
in der Vergütung (siehe 2.3) kann mittelfristig verringert werden.

## 2.12. Neueinstellungen in 2022

Die Neueinstellungen werden in diesem Jahr erstmalig analysiert. Für die vergangenen Jahre des Stellenabbaus war eine solche Darstellung nicht sinnvoll. Der WDR hat in den letzten Jahren mehr als 500 Stellen abgebaut. 2022 stellt er erstmals wieder Fachkräfte in nennenswertem Ausmaß ein. Dazu gehören auch zuvor im WDR ausgebildete Personen aus Berufsausbildungen (BBiG), Volontariaten und Trainee-programmen.

Der WDR stellt 2022 insgesamt 123 Frauen und 103 Männer erstmals (oder nach längerer Unterbrechung erneut) in feste Arbeits- und Dienstverhältnisse ein.

#### NEUEINSTELLUNGEN IM WDR 2022



Angaben in Prozent, Daten für 2022, n = 226

43 Prozent dieser neu eingestellten Frauen im Vergleich zu nur 37 Prozent dieser neu eingestellten Männer werden in den höheren Vergütungsgruppen eingestellt (AT – VG IV, ohne Neueinstellungen in der Orchester / Chor). Die Neueinstellungspraxis 2022 entspricht dabei bei Männern nicht der sonstigen Verteilung auf die Vergütungsgruppen. (2022 sind 62,0 Prozent aller im WDR beschäftigten Männer und 43,6 Prozent aller Frauen in diesen Vergütungsgruppen tätig, s. Abb. 5 und 6).

Interessant ist auch die Verteilung auf die Altersgruppen: Dabei ist auffällig, dass der WDR 2022 deutlich mehr Frauen als Männer unter 30 Jahren einstellt (59 Frauen und 43 Männer). Gleiches gilt für Personen über 50 Jahre (17 Frauen und neun Männer).

Nur in der Lebensphase zwischen dem 30. und dem 50. Lebensjahr, die häufig als Familienphase bezeichnet wird, werden mehr Männer als Frauen eingestellt (47 Frauen und 51 Männer). 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. Ob der WDR in dieser Altersgruppe ggf. weniger Bewerbungen qualifizierter Frauen erhalten hat, oder ob sich Männer in dieser Altersgruppe ggf. in den Auswahlverfahren des WDR besser präsentieren, müsste zukünftig analysiert werden, sollte sich dieser Befund in den kommenden Jahren ähnlich darstellen.

## 3. Gleichstellung von Frauen und Männern auf verschiedenen Gebieten

### 3.1. Aus- und Fortbildung

2022 machen 281 Menschen eine Ausbildung im WDR – 162 lernten einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz, 119 absolvieren ein Volontariat, ein Traineeprogramm oder ein Duales Studium. Mehr als die Hälfte dieser Nachwuchskräfte im WDR sind Frauen (52,3 Prozent). Wie in den Vorjahren ist der Frauenanteil an den Volontariaten (inklusive Programmvolontariat), Trainee-Stellen und Dualen Studiengängen 2022 mit 59,7 Prozent über der 50-Prozentmarke, bei den Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz liegt er mit 46,9 Prozent wie in den Vorjahren leicht darunter. Hier sind Frauen erneut in kaufmännischen und verwaltenden Berufen am stärksten vertreten, während etwa die Hälfte der Männer in IT- und Nachrichtentechnik ausgebildet wird. (s. Anhang, ABB 12)

Ein Blick auf die einzelnen Ausbildungswege zeigt folgende Unterschiede:

#### 3.1.1. AUSBILDUNGSBERUFE

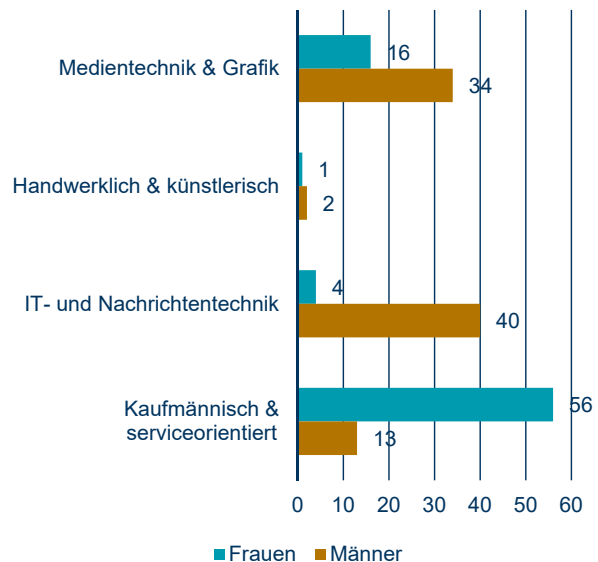
Der WDR bildet 2022 in insgesamt 12 Berufen aus, mit Schwerpunkt in drei Ausbildungsfeldern: Medientechnik und Grafik, IT- und Nachrichtentechnik sowie kaufmännische und serviceorientierte Berufe. (s. Anhang, ABB 13)

Von den vier zahlenmäßig stärksten Ausbildungsgängen (Mediengestalter:in Bild und Ton, kurz »MeBiT«, Kaufleute für AV-Medien, Kaufleute für Büromanagement, Fachinformatiker:in Systemintegration) ist wie in den Vorjahren auch 2022 keiner auch nur annähernd paritätisch mit Frauen und Männern besetzt:

Fast drei Viertel aller Frauen, die 2022 im WDR in Ausbildung sind, werden in den kaufmännischen und serviceorientierten Berufen ausgebildet (72,7 Prozent).

Fast die Hälfte aller Männer wiederum wird 2022 - wie in den Vorjahren - in IT- und Nachrichtentechnik ausgebildet und ist dort ebenfalls deutlich in der Überzahl. Nur 9,1 Prozent der Auszubildenden in der IT- und Nachrichtentechnik sind Frauen.

#### VERTEILUNG IN DEN AUSBILDUNGSBERUFEN



Anzahl der Auszubildenden im Jahresverlauf 2021

Ein besonderes Bild bietet der »MeBiT«-Ausbildungsberuf, der zu den medientechnisch-grafischen Ausbildungsberufen gehört, wie auch die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Letztere war auch in den Vorjahren stark männlich dominiert. Das ändert sich auch 2022 nicht.

Die »MeBiT« - Ausbildung hingegen war viele Jahre annähernd paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. In den letzten Jahren ist hier der Frauenanteil zurückgegangen. 2022 sind nur 15 der insgesamt 42 Auszubildenden für Mediengestaltung Bild und Ton (»MeBiT«) weiblich. Vor zehn Jahren lag der Frauenanteil hier noch bei 52,4 Prozent. Der WDR steuert nun auf Anraten der Beauftragten für Gleichstellung aktiv gegen und wird bis auf Weiteres die Ausbildungsplätze für MeBiT zu mindestens 50 Prozent mit Frauen besetzen.

#### 3.1.2. DUALES STUDIUM

Das 2013 eingeführte Angebot eines dualen Studiums für Wirtschaftsinformatik/Fachinformatik mit den Richtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration wurde mangels Übernahmemöglichkeiten für Absolvent:innen zwischen 2016 und 2019 nicht angeboten. 2022 nehmen wie im Vorjahr eine Frau und drei Männer diese Möglichkeit wahr.

### 3.1.3. VOLONTARIATE/TRAINEEPROGRAMME

**Volontariate.** Das Programm- und das Jahresvolontariat wird auch 2022 von deutlich mehr Frauen absolviert. Von 42 Volontär:innen sind nur 16 Männer. Darüber hinaus lernen 2022 weitere 10 Frauen und 6 Männer in Ressortvolontariaten das journalistische Arbeiten. (s. Anhang, ABB 14)

**Traineeprogramme und nicht-journalistische Volontariate.** In diesen Ausbildungsfeldern wurden 2022 34 Frauen und 22 Männer ausgebildet. Knapp die Hälfte davon absolvierte Traineeprogramme im Bereich von Produktion und Technik (11 Frauen und 14 Männer). Dieses Angebot der Direktion Produktion und Technik ist einmalig bei ARD und ZDF. Das Ziel ist, Absolvent:innen einschlägiger technischer Studiengänge die Arbeitspraxis im WDR zu vermitteln, sie in den Traineeprogrammen auszubilden und als Nachwuchskräfte für den WDR zu gewinnen.

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. 2021 hatten sich im Auswahlverfahren ausschließlich Frauen durchgesetzt: Neun junge Journalistinnen konnten sich in einem Mix aus Redaktionspraktika und Seminarangeboten ausprobieren und erhielten im Anschluss für die Dauer eines Jahres ein persönliches Mentoring. Die nächste Talentwerkstatt »WDR Grenzenlos« findet 2023 statt.

### 3.1.4. PRAKTIKA

Im Jahr 2022 finden im WDR das erste Mal nach der Pandemie wieder Praktika und Schulpraktika in größerem Umfang statt. In 260 Praktika (davon 165 von Frauen wahrgenommen) und 99 Schulpraktika (davon 48 Frauen) erhalten junge Leute einen Einblick in unterschiedliche Aufgabenbereiche des WDR.

### 3.1.5. INKLUSIONSMASSNAHME VERTIEFUNGSAJAHR

Der WDR bietet Menschen mit Behinderungen als einzige Rundfunkanstalt innerhalb der ARD die Möglichkeit, ihre beruflichen Fähigkeiten im Rahmen einer Inklusionsmaßnahme Vertiefungsjahr zu erproben. Im Jahr 2022 absolvieren zwei Frauen und ein Mann eine solche Hospitanz (2021: eine Frau; ein Mann).

### 3.1.6. GIRLS' DAY

2022 findet der **Girls Day** im WDR wieder in Präsenz, aber noch unter Pandemie-Bedingungen statt.

Deshalb können nur insgesamt 16 Schülerinnen ab der 5. Klasse teilnehmen. Von den Auszubildenden der jeweiligen Abteilungen erfahren sie an dem Tag vieles über Berufe in den Bereichen Mediengestaltung / Veranstaltungstechnik und Informatik.

2021 war der Girls Day im WDR pandemiebedingt eine rein virtuelle Veranstaltung. (Daten für Vorjahre s. Anhang, ABB 15)

### 3.1.7. 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, werden weiterhin über Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote des WDR informiert und können erweiterte »Schnupper-Angebote« im Sinne von freiwilligen Praktika wahrnehmen.

Im Juni 2022 nehmen sechs Schülerinnen und sechs Schüler teil. 2020 und 2021 konnte der Workshop pandemiebedingt nicht stattfinden.

## 3.2. Führungskräfteentwicklung

### 3.4.1 »WILL ICH FÜHREN?«

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 »Will ich führen?« (neuer Titel ab 2023: »Nächster Schritt: Führungskraft?«) hat das Ziel, Frauen als Führungskräfte zu gewinnen, sie zu bestärken, eine Führungsfunktion anzustreben, und sie ggf. auch zu qualifizieren.

Das dreitägige Seminar musste in 2020 und 2021 pandemiebedingt ausfallen. Im Herbst 2022 werden zwei Seminare angeboten. Insgesamt 24 Frauen nehmen daran teil. Auch die Beauftragte für Gleichstellung ist bei beiden Seminaren als Expertin dabei. Zwei weitere Trainings für 2023 sind bereits terminiert. (s. Anhang, ABB 16)



### 3.4.1 FORTBILDUNGSREIHE »FÜHREN IM WDR«

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

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

2022 nehmen 11 Frauen und 25 Männer teil. Im Vorjahr waren es 16 Frauen und 29 Männer. (s. Anhang, ABB 17)

**Führen im WDR – Stufe 1.** Die Seminarreihe »Führen im WDR – Stufe 1« ist ein Angebot für Redaktions- und Gruppenleiter:innen sowie stellvertretende Redaktions-, Programmgruppen- und Abteilungsleiter:innen. Es vermittelt grundlegende Qualifikationen für Führungsaufgaben. Im Jahr 2022 ist keine neue Runde »Führen im WDR – Stufe 1« gestartet. Die nächste Runde beginnt Anfang 2023. (s. Anhang, ABB 18)

**Führen im WDR – Stufe 2.** Das Fortbildungsangebot »Führen im WDR – Stufe 2« richtet sich an Abteilungs-, Programmgruppen- oder Studiolite:r:innen, die ihre Position neu innehaben. Das Modul begleitet die Führungskraft nach Übernahme der Funktion und besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Veranstaltungen. Die einzelnen Blöcke finden in der Regel über einen Zeitraum von zwölf Monaten hinweg statt. Während dieser Phase können die neuen Führungskräfte in einem »Fortbildungs- und Lernrahmen« aktuelle Themen im Zusammenhang mit ihren Aufgaben zeitnah und lösungsorientiert diskutieren. Im Jahr 2022 ist keine neue Runde »Führen im WDR – Stufe 2« gestartet. Die nächste Runde beginnt auch hier Anfang 2023. (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 2023 wieder angeboten werden.

#### 3.4.1 ENTWICKLUNGSPROGRAMM »FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHS IM WDR«

Um Führungskräftenachwuchs systematisch zu identifizieren, zu entwickeln und einen direktionsübergreifenden, WDR-weiten Nachwuchspool zu schaffen, hatte der WDR 2018 zusätzlich zu den bestehenden

Angeboten zwei weitere Bausteine entwickelt und 2019 erstmals durchgeführt:

Beim »Förderprogramm Führungskräftenachwuchs« für Beschäftigte, die noch keine Führungsverantwortung hatten, waren 46,0 Prozent der Bewerber:innen Frauen. Das »Entwicklungsprogramm Führungskraft« für Führungskräfte, die für höherwertige Aufgaben entwickelt werden sollten, wurde über die Direktionen ausgeschrieben, und interessierte Führungskräfte wurden durch die jeweilige Direktion benannt. Der Frauenanteil lag in dem Fall bei nur 30 Prozent. (s. WDR Gleichstellungsbericht 2020). Beide Bausteine befinden sich zur Zeit in der Evaluation.

#### 3.4.1 DAS 4. WDR MENTORING

Im vierten WDR Mentoring begleiten in 14 Tandems zwischen März 2021 und Juni 2022 erfahrene Führungskräfte aus dem WDR Frauen mit Führungsambitionen und -talent. Aufgrund der Pandemie findet der überwiegende Teil der Tandemarbeit virtuell statt. Gleiches gilt für die Begleitveranstaltungen. (Zum ausführlichen Bericht über die Abschlussveranstaltung im Juni 2022 siehe Kap. 4.6)

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.

Die Vorbereitungen für das 5. WDR Mentoring für Frauen in Führung laufen bereits. 2023 soll zunächst die Auswahl der nächsten Mentees stattfinden. Das eigentliche Mentoring wird dann im ersten Halbjahr 2024 starten.

#### 3.4.1 CROSS-MENTORING

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

Insgesamt sind bei den verschiedenen Cross-Mentorings, die 2022 im Rahmen von »Mit Frauen in Führung« laufen, zwei Mentees und zwei Mentor:innen aus dem WDR beteiligt.

### 3.4.1 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 »Will ich führen?« findet in 2022 erstmals 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 Fürsorge-tätigkeiten und der daraus resultierende Anspruch an sich selbst, diesen Anforderungen wie den Anforderungen des Berufsalltags und den eigenen Ambitionen gerecht zu werden.

## 3.3. Herausforderungen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf 2022

### ELTERN VON KITA- UND SCHULKINDERN

Im Laufe des Jahres 2022 stabilisiert sich die gesellschaftliche Lage bezüglich der Corona-Pandemie. Während es 2021 noch häufig Schul- und Kita-Schließungen gegeben hat, gilt 2022 überwiegend der Grundsatz »Die Schulen bleiben offen«. Selbst bei hohen Inzidenzen soll, so der Wille der politischen Entscheidungsträger:innen, die Kinderbetreuung in KiTas und Schulen gewährleistet bleiben.

Die inzwischen vorherrschenden Omikron-Varianten des Virus sorgen allerdings dafür, dass die Infektionszahlen hoch bleiben, während die Zahl der schweren Krankheitsverläufe erfreulicherweise kleiner wird. Zu Beginn des Jahres sorgen die hohen Infektionszahlen aber, auch wegen der Isolationspflicht für Infizierte und teils wegen Quarantänemaßnahmen für Kontaktpersonen, für massive Personalausfälle in KiTas und Schulen. In KiTas werden vielfach Betreuungszeiten eingeschränkt oder Eltern gebeten, ihr(e) Kind(er) nur zu bringen, wenn unbedingt erforderlich. In Schulen wird der bereits bestehende Mangel an Lehrkräften durch krankheitsbedingte Ausfälle verstärkt, so dass in allen Jahrgangsstufen in größerem Umfang Unterricht

entfällt. Vom selben Effekt ist auch die Nachmittagsbetreuung betroffen.

Eine Studie des Deutschen Kitaleitungskongresses aus März 2023 (Befragungszeitraum 19.10.22 – 8.01.23) kommt zu dem Ergebnis, dass der Personalmangel in Verbindung mit dem hohen Krankenstand im Jahr 2022 bei fast 60 Prozent der Einrichtungen zumindest vorübergehend zu reduzierten Kita-Öffnungszeiten geführt hat. Fast 12 Prozent der Einrichtungen müssen zumindest vorübergehend ganz schließen. In 16,5 Prozent der Einrichtungen sollen Kinder wegen der Personalsituation nicht mehr in die Kita gebracht werden, in 6,6 Prozent der Einrichtungen wollen Eltern aus freien Stücken ihre Kinder wegen des verschlechterten Betreuungsschlüssels nicht mehr in die Einrichtung bringen. (DKLK-Studie)

Eine für Eltern verlässliche Betreuung in KiTas ist also kaum gegeben. Entsprechend oft müssen auch WDR Mitarbeitende mit kleinen Kindern sowie deren Führungskräfte in Vereinbarkeitsfragen improvisieren.

Doch nicht nur das Personal in den Betreuungseinrichtungen erkrankt. Auch die Kinder selbst infizierten sich häufiger als zuvor und müssen infolgedessen von ihren Eltern zuhause betreut werden. Spätestens ab Herbst 2022 – nach Entfall der Maskenpflicht an den Schulen – ist diese Entwicklung auffällig. Die Kinder erkranken nicht »nur« häufig an SARS Cov2, sondern auch an Influenza, RSV, Scharlach und weiteren Infektionskrankheiten in einem Ausmaß, das auch die Zahlen der vorpandemischen Jahre deutlich übersteigt. Kinderkliniken und Kinderarztpraxen stoßen an ihre Kapazitätsgrenzen, immer wieder sind Medikamente für erkrankte Kinder nicht zu bekommen (Fieber- und Schmerzmittel, Antibiotika).

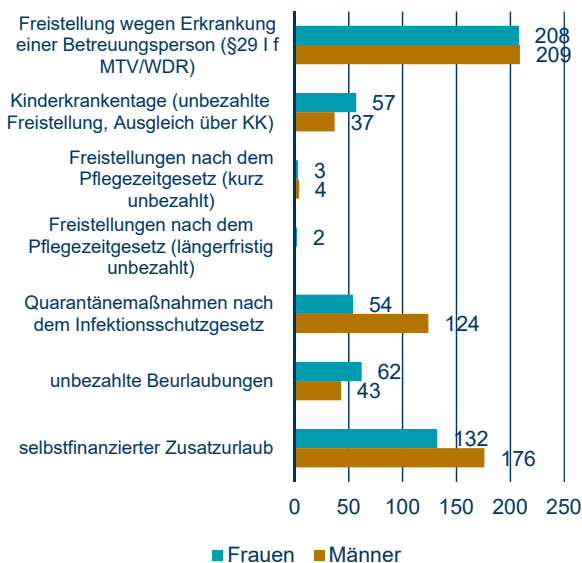
### AUSWIRKUNGEN AUF DEN WDR

Obschon viele im WDR tätige Eltern die vermehrt anfallende Kinderbetreuung durch die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit aus dem HomeOffice oder durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten (Tauschen von Diensten etc.) gewährleisten können, ist die Zahl der wahrgenommenen »Kinderkrankentage« erheblich:

Im WDR werden 2022 Arbeitnehmer:innen für insgesamt 647 Arbeitstage bezahlt freigestellt zur Betreuung einer im Haushalt lebenden erkrankten Person (§ 29 I f MTV/WDR). Erfreulicherweise verteilen sich diese Freistellungen fast paritätisch auf Männer und Frauen.

Zusätzlich werden für 218 Arbeitstage WDR-Tarifangestellte wegen Erkrankung einer im Haushalt lebenden Person unbezahlt freigestellt bei Erstattung eines Teils des Verdienstaufschlags durch die Krankenkasse (»Kinderkrankentage«). Diese werden zu 61 % von Frauen, zu 39 % von Männern wahrgenommen.

## FREISTELLUNGEN / BEURLAUBUNGEN IN 2022



Anzahl der Fälle 2022 (unabhängig von der Dauer der Beurlaubung. Mehrere Beurlaubungen der gleichen Person in einem Jahr gehen in die Darstellung mehrfach ein)

Zudem gibt es auch im Jahr 2022 Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (insgesamt 167 Tage, überwiegend unbezahlt). Diese werden zu über 90 Prozent von Frauen in Anspruch genommen.

## UNGLEICHE BELASTUNGEN

Insgesamt scheint in Deutschland die Belastung der Frauen mit Care-Verpflichtungen auch 2022 weiter gestiegen zu sein. So hat die Zeitschrift »Eltern« zusammen mit dem Forschungsinstitut mindline in einer Befragung unter 1049 Eltern von Kindern zwischen 0 und 14 Jahren festgestellt, dass sich Mütter grundsätzlich deutlich stärker belastet fühlen als Väter. Neben ihrem durchschnittlich höheren Zeitinvest (lt. Informationen des BMFSFJ verwenden Frauen durchschnittlich über 50 % mehr Zeit für unbezahlte Care-Arbeit als Männer) fühlen sich Mütter auch stärker verunsichert als Väter, insbesondere in den Themenfeldern »Zukunftschancen der Kinder«, »Krankheiten«, »Corona-Pandemie« und bezüglich ihrer eigenen finanziellen Lage.

Diese Sorgen dürften sich durch den Krieg in der Ukraine, der im Februar 2022 beginnt, und durch die darauf folgende steigende Inflation verschärft haben. Den finanziellen Sorgen in der eigenen Belegschaft

begegnen die Tarifparteien im WDR bei den Vergütungstarifverhandlungen Ende 2022 durch die Zahlung einer Inflationsausgleichzahlung für alle Tarifmitarbeitenden.

## PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Probleme können sich auch aus der Kombination der Berufstätigkeit mit der Pflege der eigenen Eltern, der Schwiegereltern oder anderer Senior:innen ergeben. Durch die Pandemie hat sich der Personalnotstand in den pflegenden Berufen – auch in der Altenpflege – deutlich erhöht; der Begriff »Pflexit« landet 2021 auf dem dritten Platz zur Wahl des Worts des Jahres.

Infolgedessen stehen auch WDR-Mitarbeitende mit zu pflegenden Angehörigen vor deutlichen Problemen: für neu eintretende Pflegefälle sind Heimplätze rarer denn je, und auch im Bereich der ambulanten Pflege kann der Personalmangel Situationen hervorrufen, die einen größeren Einsatz der Angehörigen erfordern. (Zu den Beratungsangeboten im WDR siehe Kap. 3.4.5)

Auf die Herausforderungen, die sich aus der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ergeben, wird sich der WDR – wie auch alle anderen Unternehmen - in den kommenden Jahren stärker einstellen müssen.

»...für die pflegenden Angehörigen müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die Vereinbarkeitsproblematik ‚entschärfen‘ helfen. Es darf nicht unterschätzt werden, welche wachsenden Belastungen und gesundheitlichen Risiken sich für Erwerbstätige aus der Vereinbarkeitsproblematik ergeben, die zu einer vorläufigen Aufgabe des Berufs führen können.« (*Forschungsbericht »Vereinbarkeit von Pflege und Beruf«*)

Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel kann es sich der WDR nicht leisten, auf die gut ausgebildeten in der Mitte des Lebens stehenden Personen deshalb dauerhaft zu verzichten, weil jene wenig Vereinbarkeitsoptionen sehen.

## 3.4. Daten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im WDR

### 3.4.1 ELTERNZEIT

Im Laufe des Jahres 2022 sind 215 Beschäftigte (2021: 200) in Elternzeit: 142 Frauen (2021: 136) und

73 Männer (2021: 64). Demnach beträgt der Frauenanteil 66,0 Prozent (2021: 68,0 Prozent) und der Männeranteil 34,0 Prozent (2021: 32,0 Prozent).

Eine längere Elternzeit von mehr als zwölf Monaten nehmen 2022 insgesamt 52 Frauen (2021: 54) und sechs Männer (2021: acht).

Die meisten Väter in Elternzeit – 60 von 73, beziehungsweise 82,2 Prozent – kehren spätestens nach sechs Monaten wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Das Gleiche gilt im WDR für 18,3 Prozent der Mütter in Elternzeit.

Der Anteil der Männer, die aus der Elternzeit spätestens nach sechs Monaten an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, ist im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen (2021: 76,6 Prozent). Die Mehrzahl dieser Männer nimmt auch 2022 nur ein bis zwei Monate Elternzeit. (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*)

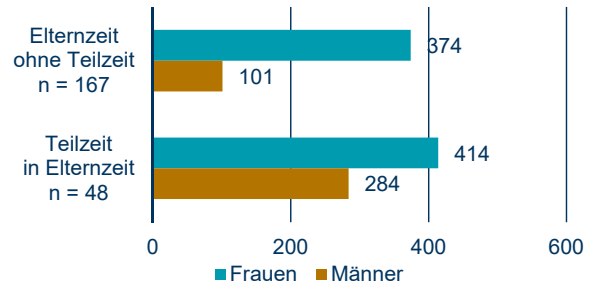
Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit unterscheidet sich im WDR deutlich: Mütter sind 2022 im WDR im Durchschnitt 384 Tage in Elternzeit, Väter 131 Tage. Werden diejenigen Eltern, die ihre Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung im WDR verbinden, nicht mit eingerechnet, wird der Unterschied noch 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 2022 die Elternzeit von Müttern im Durchschnitt 374 Tage dauert, sind es bei den Vätern im Durchschnitt 101 Tage. Das ist ein Unterschied von 273 Tagen bzw. ca. 9 Monaten. Die Differenz war 2021 mit ca. 9 ½ Monaten Unterschied etwas höher.

Bei denjenigen Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt sind, ist der Unterschied geringer. Diese Mütter sind 414 Tage, die Väter 284 Tage in Elternzeit. Bei insgesamt 48 Eltern (36 Frauen und 12 Männer) ist das 2022 der Fall (2021: 51 Eltern, 42 Frauen und 9 Männer). Die Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren (die Fallzahlen sind gering).

### DURCHSCHNITTliche DAUER DER ELTERNZEIT IN TAGEN



Beschäftigte in Elternzeit (mit und ohne Teilzeit) in 2022

### 3.4.2. ELTERN-KIND-ZIMMER

Den WDR-Beschäftigten mit Kindern steht in der Kölner Innenstadt (Auf dem Berlich, Raum 058) ein Eltern-Kind-Zimmer als Ausweichmöglichkeit zur Verfügung. Der Raum verfügt über einen PC-Arbeitsplatz, eine Wickelkommode, Kindermöbel und eine Spielecke. Eine Voranmeldung für die Nutzung ist nicht erforderlich. Das Eltern-Kind-Zimmer wird 2022 nicht genutzt (2021 an drei Tagen). Home Office ist vermutlich seit der Pandemie für die meisten Eltern, die Kinder betreuen müssen, die naheliegendere Option.

### 3.4.3. WDR-KITAS

Der WDR prüft immer wieder, ob die bestehenden Betreuungsangebote für Kinder von Betriebsangehörigen in Köln und in den NRW-Studios bedarfsgerecht sind. Das Angebot 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 abgedeckt werden. Der Bedarf in den Kitas SPATZENNEST und STERNCHEN, in denen jeweils zehn Plätze für Kinder ab dem Alter von drei Monaten zur Verfügung stehen, ist 2022 höher als das Angebot.

Die Belastung durch die Pandemie und die Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen ist 2022 deutlich geringer. Die Rückkehr zu einem normalen Kita-Alltag wird von allen Beteiligten als große Erleichterung empfunden.

Die WDR Kitas nehmen 2022 sieben geflüchtete Kinder aus der Ukraine auf. Bei einigen Familien sind fehlende Deutsch- oder Englischkenntnisse eine Herausforderung. Die Integration der Kinder ist in allen Fällen schnell möglich und erleichtert den Familien einen geregelten Alltag. Alle Familien kommen über in Deutschland lebende Angehörige oder befreundete Familien zu den WDR Kitas und werden von diesen begleitet und unterstützt.

An den Studiostandorten Düsseldorf und Duisburg hat WDR AKTIV seit einigen Jahren Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen zur Kinderbetreuung von WDR-Beschäftigten vertraglich gebucht. In Düsseldorf war bis 31.07.2021 ein Platz vergeben, in Duisburg wurde 2021 ebenfalls ein Platz genutzt. 2022 ist das nicht der Fall. Der Vertrag mit der Stadt Düsseldorf ruht momentan, auch aus dem Studio Duisburg gibt es keinen aktuellen Bedarf.

#### 3.4.4. PFLEGEZEIT

2022 nehmen im WDR insgesamt fünf Frauen und vier Männer Pflegezeit in Anspruch, davon zwei Frauen längerfristig (insg. 148 Tage), die übrigen fünf Personen insgesamt 19 Tage. Es ist davon auszugehen, dass wie in den Vorjahren die Home Office-Regelungen hier einiges an Bedarf auffangen können. (2021 haben neun Frauen und ein Mann Pflegezeit in Anspruch genommen.)

#### 3.4.5. ANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE MIT PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

Zum Thema »Pflege von Angehörigen« bietet das WDR Gesundheitsmanagement im Intranet ausführliche Informationen über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen an. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen auf der Online-Plattform des Kooperationspartners »famPLUS« zu verschiedenen Themen rund um die Pflege Angehöriger umfassend informieren. Bei konkreten Fragestellungen ist es möglich, eine persönliche Beratung zu erhalten. Die Kosten dafür übernimmt der WDR. Anlass für die Inanspruchnahme ist zum überwiegenden Teil eine akute Pflegesituation.

2022 nehmen 17 Beschäftigte die Beratung von »famPLUS« in Anspruch, 13 Frauen und 4 Männer (2021: 16 Frauen und vier Männer). Der Beratungsbedarf steigt: In 2023 werden bis Ende Februar bereits 11 Beratungen angefragt, 6 Frauen und 5 Männer.

Darüber hinaus nehmen 123 Beschäftigte des WDR 2022 an insgesamt 13 Webinaren teil, in denen »famPLUS« seit 04/2020 monatlich kostenlos diverse Schwerpunkte rund um das Thema »Pflege« behandelt.

## 3.5. Teilzeitbeschäftigung im WDR

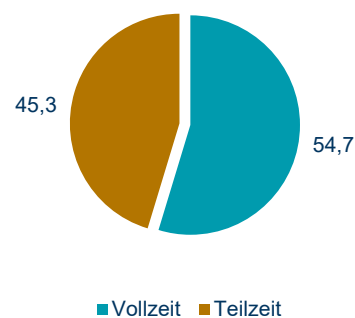
2022 ist die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten weiter leicht gestiegen, ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft erhöht sich auf 31,3 Prozent (2021: 30,4 Prozent). 71,7 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im WDR sind Frauen. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten steigt seit Jahren kontinuierlich. (s. Anhang, ABB 21 und 22)

Daten über Motive für die Verkürzung der Arbeitszeit liegen nicht vor, auch aus Gründen des Datenschutzes. Die Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung kann auf Seiten der Beschäftigten liegen. Aber Teilzeitbeschäftigung kann auch entstehen, wenn nur Teile einer Stelle zur Besetzung zur Verfügung stehen (z.B. in Nachbesetzung der freien Anteile einer anderen Teilzeitbeschäftigung). Da im WDR fast alle Stellen grundsätzlich Vollzeitstellen sind, ist der ursprüngliche Anlass für eine Teilzeitstelle, egal ob befristet oder unbefristet, meist der Teilzeitwunsch einer:s Beschäftigten.

#### FRAUEN IN TEILZEIT

Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten 45,3 Prozent in Teilzeit (2021: 43,3 Prozent).

#### FRAUEN IM WDR 2022 IN VOLL- UND TEILZEIT



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, n = 2058

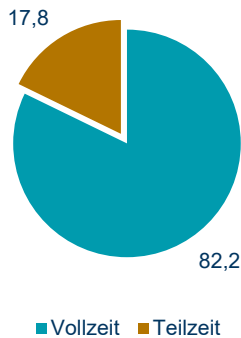
Gute 30 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen (30,8 Prozent, 2021 noch 31,8 Prozent) arbeiten dabei 50 Prozent und weniger. Inzwischen arbeitet mehr als jede dritte Frau in Teilzeit vollzeitnah (30 Stunden und mehr pro Woche): Bei 34,5 Prozent (2021 noch 33,3 Prozent) ist das 2022 der Fall.

In den Direktionen variiert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen dabei zwischen 52,3 Prozent in der Direktion Produktion und Technik und 40,2 Prozent in der Direktion IFU.

## MÄNNER IN TEILZEIT

Von allen männlichen Beschäftigten arbeiten 2022 17,6 Prozent in Teilzeit (2021: 17,8 Prozent).

## MÄNNER IM WDR 2022 IN VOLL- UND TEILZEIT



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, n = 2095

Mehr als die Hälfte der in Teilzeit beschäftigten Männer (55,2 Prozent) arbeitet dabei vollzeitnah, d.h. 30 Stunden und mehr. 16 Prozent arbeiten bis zu 50 Prozent (im Vergleich zu 30,8 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Frauen).

In den Direktionen variiert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer zwischen 20,6 Prozent in der Intendanz und 12,2 Prozent in der Verwaltung. (eigene Berechnung)

## TEILZEIT IN DER VG I UND II

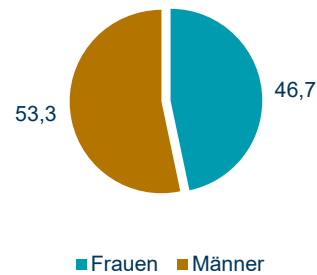
2022 beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in der VG I 4,1 Prozent, in der VG II 29,1 Prozent. In diesen Vergütungsgruppen sind 2022 mehr als zwei Drittel (68,7 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten Frauen. (2021: 68,5 Prozent)

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

### 3.4.4. 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 (49,5 Prozent) weist in Richtung Parität. Wird der Beschäftigungsumfang in die Berechnung einbezogen – wie viele Stunden arbeiten alle im WDR beschäftigten Frauen und wie viele die Männer - ergibt sich der »Sichtbarkeitsanteil«.

## SICHTBARKEITSANTEIL 2022



Beschäftigungsumfang insgesamt, Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, n = 4153

2022 liegt der Sichtbarkeitsanteil für Frauen bei 46,7 Prozent und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2021: 46,5 Prozent). Die deutlich erhöhte Teilzeitzahl der im WDR beschäftigten Frauen führt also zu einer im Vergleich nur leicht geringeren Sichtbarkeit. Das liegt zum einen daran, dass eben auch Männer in Teilzeit tätig sind. Und außerdem arbeiten 34,5 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen vollzeitnah (30 Stunden und mehr pro Woche).

## 3.6. 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. Seit 2023 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. Sabine Preußners (Personalentwicklung) und Britta Frielingsdorf (Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People) sind vonseiten des WDR die Schnittstellen zum Kölner Bündnis.

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

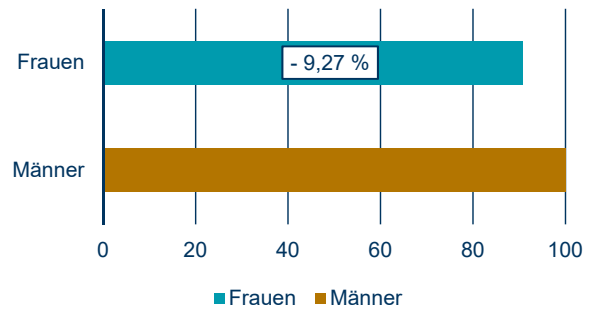
Neben dem regelmäßigen Austausch und zahlreichen Workshops und Seminaren für Frauen, ist das sog. Cross Mentoring das Herzstück des Bündnisses. Potenzialträgerinnen oder bereits führungserfahrene Frauen werden durch eine:n Mentor:in aus dem höheren Management eines anderen Unternehmens in ihrer Kompetenz- 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. Auch die heutige WDR-Justiziarin Dr. Katrin Neukamm hat 2018 als Mentee am Cross-Mentoring des Bündnisses »Mit Frauen in Führung« teilgenommen.

2022 nehmen zwei WDR Mentees und zwei Mentor:innen (eine Frau und ein Mann) an Cross-Mentorings von »Mit Frauen in Führung« teil.

### 3.7. Equal Pay im WDR

Der WDR-interne Gender Pay Gap liegt zum Stichtag 31.12.2022 bei 9,27 Prozent. Der bundesweite Gender Pay Gap liegt 2022 mit 18 Prozent etwa doppelt so hoch (*destatis*). Im Vergleich zum Vorjahr ist er im WDR leicht angestiegen (2021: 8,46 Prozent).

### GENDER PAY GAP IM WDR 2022



Angaben in Prozent, Stichtag 31.12.2022, Berechnung auf Basis von Bruttoverdiensten (Vollzeitäquivalente) ohne Überstundenzahlungen und weitere Nebenleistungen

### BERECHNUNGSGRUNDLAGE DES GENDER PAY GAP IM WDR

Grundlage der Berechnung des sog. unbereinigten Gender Pay Gaps sind die Bruttoverdienste aller Angestellten im Dezember 2022, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter:innen am 31.12.2022. Überstundenzahlungen und weitere Nebenleistungen, beispielsweise Zulagen, sind hier nicht einbezogen. 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.

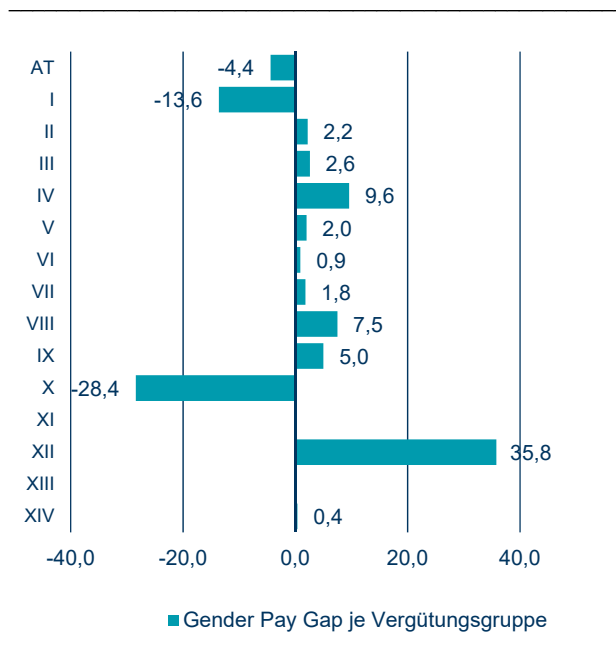
Die Unterschiede in den einzelnen Vergütungsgruppen sind wesentlich auf die Zugehörigkeit zu den Stufen innerhalb der Vergütungsgruppen zurückzuführen. D.h. je mehr erfahrene langjährige Kollegen jüngeren Kolleginnen (mit weniger Berufserfahrung) in einer

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 Kolleg:innen in niedrigeren Stufen der jeweiligen Vergütungsgruppe einsteigen.

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 8,5 Prozent spiegelt sich in der Vergütungsstruktur: 42,5 Prozent aller im WDR beschäftigten Frauen gegenüber 61,3 Prozent aller im WDR beschäftigten Männer sind im Jahr 2021 in den höheren Vergütungsgruppen (AT – VG IV) beschäftigt. Aber die Ursachen für den Gender Pay Gap sind nicht nur im unterschiedlichen Berufswahlverhalten zu finden. Auch in den einzelnen Vergütungsgruppen finden sich Unterschiede.

#### GENDER PAY GAP IN EINZELNEN VERGÜTUNGSGRUPPEN



Angaben in Prozent auf Basis von Vollzeitäquivalenten, Stichtag 31.12.2022, ohne Klangkörper, ohne Auszubildende, Trainees und Volontär:innen, n = 3.534

#### 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 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)

#### GRÜNDE FÜR DEN ANSTIEG DES GENDER PAY GAP

Die Gründe für den Anstieg des Gender Pay Gaps 2022 im Vergleich zum Vorjahr dürften vielfältig sein. Eine einzelne exakte Ursache ist nicht zu ermitteln.

Ein Aspekt ist, dass im Jahr 2022 zwar deutlich mehr (dienstältere und damit relativ hoch im Tarifestufen-system stehende) Männer als Frauen altersbedingt ausgeschieden sind (z. B. Verrentung) und auf die dadurch freiwerdenden Planstellen verhältnismäßig mehr Frauen als Männer neu eingestellt wurden. (s. Kap. 2.12) Da Neueinstellungen (von Männern und Frauen) grundsätzlich – wegen der meist noch geringen anzurechnenden Berufserfahrung - in den niedrigeren Stufen der Vergütungsgruppen stattfinden, vergrößert diese Veränderung den Gender Pay Gap. Die durchschnittliche Bruttovergütung neuereinstellter Personen ist i.d.R. wegen der entsprechenden Tarifsystematik deutlich geringer als die Endvergütung der in die Rente verabschiedeten Personen.

Auch die linearen Vergütungssteigerungen, bei denen Personen in höheren Vergütungsgruppen in absoluten Beträgen mehr Vergütungsanhebung erhalten als Personen in niedrigeren Vergütungsgruppen, verstärken die Disbalancen. Denn auch hier kommt wieder zum Tragen, dass mehr als 60 Prozent der Männer im WDR in der Vergütungsgruppe IV und



aufwärts, während fast 60 Prozent der Frauen in den Vergütungsgruppen V und abwärts beschäftigt sind.

#### WEITERE URSACHENANALYSE

Anhand der für 2022 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 auswirken, in eine höhere Vergütungsgruppe aufzusteigen. Gäbe es diesen Effekt, wären überproportional Frauen betroffen, da sie 71,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ausmachen.

## 4. Bericht der Beauftragten für Gleichstellung

### 4.1. Aktivitäten, Kontakte, Beratung

Das Team der Beauftragten für Gleichstellung besteht seit 2020 aus der Beauftragten Britta Frielingsdorf, ihrer Stellvertreterin Astrid Wester, die im Umfang von 75 Prozent beschäftigt ist, und Annette Chen, die im Umfang von 40 Prozent die Assistenz übernommen hat. In 2022 sind außerdem vier studentischen Mitarbeiter:innen sowie zeitweise eine Hospitantin Teil des Teams. Für die Vorbereitung und Durchführung des 44. Herbsttreffens der Medienfrauen am 18. November 2022 wird das Team für zwei Monate um zwei Auszubildende Medienkauffrauen und eine Trainee aus der Direktion Produktion und Technik erweitert.

Die Beauftragte für Gleichstellung berät Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zu gleichstellungsrelevanten Themen. Sie entwickelt Initiativen und Konzepte zur Verwirklichung der Gleichstellungs- und Vielfaltziele des WDR, und sie vertritt die Ziele nach innen und nach außen. Durch ihren ständig aktualisierten Intranetauftritt sind ihre Gleichstellungs- und Vielfaltsthemen auch auf der Startseite des WDR Intranets kontinuierlich präsent. Jährlich erstellt sie darüber hinaus den WDR Gleichstellungsbericht.

In 2022 hat das Team der Beauftragten für Gleichstellung zwei Schwerpunkte: Im ersten Halbjahr steht die Fortschreibung des Gleichstellungsplans auf der Agenda, der von der HA Personal für die Geschäftsleitung vorbereitet wird (siehe dazu Kap. 4.2), im zweiten Halbjahr liegt der Schwerpunkt auf der Vorbereitung und Durchführung des 44. Herbsttreffens der Medienfrauen, das 2022 vom WDR ausgerichtet wird (siehe Kap. 4.3)

Die Beauftragte für Gleichstellung wirkt mit bei allen Stellenbesetzungsverfahren auf Positionen in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie nimmt teil an Bewerbungsgesprächen, an

Kriteriengesprächen für Führungspositionen und an Bereichsversammlungen.

Auch mit der Leitungsrunde der HA Personal steht die Beauftragte für Gleichstellung in regelmäßigem Austausch. Britta Frielingsdorf ist Mitglied im Diversity Beirat des WDR und im ARD Circle Diversität. Sie ist zu Gast im Haushalts- und Finanzausschuss des Rundfunkrats sowie im Personalrat.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten des WDR vor sexueller Belästigung, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Mobbing ist die Beauftragte für Gleichstellung Kontaktstelle und bis Ende 2022 Mitglied der WDR-internen Beschwerdestelle. Mit der Neuauflage der Dienstvereinbarung zum 01. Januar 2023 bleibt sie im Rahmen ihrer Aufgaben eine zentrale Ansprechpartnerin für Betroffene, ist aber nicht mehr Teil der Beschwerdestelle, sondern wird mit ihr zusammenarbeiten. (siehe Kap. 4.10).

### 4.2. Fortschreibung des WDR Gleichstellungsplans

In Vorbereitung der Fortschreibung des WDR Gleichstellungsplans berät die Beauftragte für Gleichstellung die für die Fortschreibung federführende HA Personal.

Konkret hat ein kleines Team aus HA Personal und der Beauftragten für Gleichstellung und ihrer Stellvertreterin in 2021 und verstärkt in 2022 Struktur, Ziele und Maßnahmen des WDR Gleichstellungsplans diskutiert und aktualisiert. Nach Befassung von Personalrat, Geschäftsleitung und Rundfunkrat kann der Plan 2023 rückwirkend zum 01. November 2022 in Kraft treten. (zu den Inhalten siehe auch Kap. 5.2.)

Für die Beauftragte für Gleichstellung steht bei der Beratung die Ausrichtung auf den sich wandelnden WDR im Fokus. Auf ihre Anregung hin werden u.a. Maßnahmen zur Geschlechterparitätischen Besetzung in »Digitalen Zukunftsfeldern«, zu mehr Männern in »klassischen Frauenberufen« und zum Schutz vor Sexismus und sexueller Belästigung in den neuen Plan aufgenommen. Außerdem wird die Definition von »Unterrepräsentanz« überarbeitet. War die Definition von Unterrepräsentanz vorher an der Situation in einzelnen Abteilungen orientiert, so richtet sie sich nun an der Situation in der jeweiligen Berufsgruppe aus. So ist sichergestellt, dass nicht jede Neusortierung von Abteilungen oder Redaktionen zu veränderten Berechnungsgrundlagen führt.

Der Forderung der Beauftragten für Gleichstellung, den Anteil der Führungskräfte bis 2027 auf mindestens

47 Prozent zu steigern – das ergäbe sich rechnerisch, würde jede zweite bis dahin durch Pensionierung frei werdende Führungsposition mit einer Frau besetzt – schließt sich der WDR nicht an. Im neuen Gleichstellungsplan legt der WDR fest, dass er den Frauenanteil in Führung von 43,5 Prozent (2021) bis 2027 möglichst steigern, mindestens jedoch halten will.

### 4.3. Das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen

»Entsetzen, Empathie, Engagement, Empowerment« – das ist das Motto für das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen am 18. November 2022, das vom WDR ausgerichtet wird. Mit Resolutionen zu den Themen »Hass gegen Frauen«, »Frauen in Iran« und »Ungleichheit im Musikbusiness« endet das jährliche Branchentreffen von Mitarbeiterinnen öffentlich-rechtlicher Sender.

Rund 350 Teilnehmerinnen formulieren nach spannenden Expert:innengesprächen ihre Forderungen unter anderem an die Intendant:innen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF. Moderiert wird das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen von Shanli Anwar und Marianna Deinyan.



#### DREI GESPRÄCHSPANELS UND 23 WORKSHOPS

Vormittags steht beim 44. Herbsttreffen der Medienfrauen das Thema Hass gegen Frauen im Vordergrund. Die Expertinnen Mo Asumang, Sarah Bora, Susanne Kaiser, Georgine Kellermann und Anna Wegscheider spüren mit den beiden Moderatorinnen Ursachen auf, tragen Ausprägungen zusammen und zeigen Lösungs- und Schutzmöglichkeiten auf.

Mina Khani, Bloggerin und Autorin, Gilda Sahebi, Journalistin, Ärztin und Politikwissenschaftlerin, und Yalda Zarbakhch, Leiterin des Farsi-Programms der Deutschen Welle erörtern mittags in der Expertinnenrunde zu »Frauen in Iran« mit Shanli Anwar, worum es den Menschen geht, die bei den Protesten in Iran ihr Leben aufs Spiel setzen, und wie die Medien über die Entwicklungen berichten.

Der Nachmittag beim 44. Herbsttreffen der Medienfrauen ist der Ungleichheit im Musikgeschäft gewidmet. Marianna Deinyan und Shanli Anwar sprechen mit den Expert:innen Alin Coen, Balbina, Francis Gay, Lea Karwoth, MARI.AMA und Sarah Mibus über ihre Erfahrungen im Musikbusiness, über Sexismus und darüber, was getan werden muss, um mehr Musikerinnen sicht- und hörbar zu machen.

Am Vor- und am Nachmittag können die 350 Teilnehmerinnen darüber hinaus in insgesamt 23 verschiedenen Workshops Einblicke in bekannte oder unbekannte Themengebiete erlangen. Dabei stehen Austausch und Vernetzung im Vordergrund. In Workshops wie »Präsenztraining für den virtuellen Raum«, »Ruhe im Kopf, Mut im Herzen und Entspannung im Körper - guter Umgang mit Krisen und Ängsten«, »Frauen in männerdominierten Teams«, »Mental Load – der unsichtbare Stress« oder »Videospiele als Zukunft der Medien: Warum Games mehr sind als nur Spiele« können die Teilnehmerinnen Knowhow vertiefen und Neues ausprobieren.

#### FORDERUNGEN AN POLIZEI, JUSTIZ UND POLITIK

In diesem Jahr steht gleich zu Beginn das bewegende Thema »Hass gegen Frauen« auf dem Programm: die Regisseurin Mo Asumang, die WDR-Journalistin Georgine Kellermann und Dr. Susanne Kaiser, Autorin des Buches »Backlash – die neue Gewalt gegen Frauen«, berichten über verschiedene Ausprägungen, ob als sexualisierte Beleidigungen im Netz oder transphobie und rassistische Anfeindung bis hin zur Morddrohung.

»Eine Beleidigung im Netz ist nicht das Gleiche wie eine analoge Beleidigung«, betont Anna Wegscheider, Juristin bei der Beratungsstelle HateAid, im Hinblick auf die viel weitreichenderen Konsequenzen.

Das Panel forderte mehr Sensibilität von Polizei, Justiz und Politik bei der Bekämpfung von Hass und Gewalt gegen Frauen, egal ob digital oder analog.

Die Musikerin und Influencerin Sarah Bora, die sich aufgrund persönlicher Erfahrungen für Opfer von Gewalt in Beziehungen einsetzt, richtet den Appell an die Medien, Morde an Frauen durch Partner oder Ex-Partner in der Berichterstattung nicht als »Familiendrama«, »Beziehungstat« oder »Verbrechen aus

Leidenschaft« zu verharmlosen, sondern als Femizide zu bezeichnen. »Die Frauen werden umgebracht, weil sie Frauen sind!«, betonte sie. »Eine Beziehung ist keine Rechtfertigung für Gewalt.«

Das Gesprächspanel ist in der *ARD Mediathek* abrufbar.



»Wenn Frauen sich im Netz nicht mehr äußern wollen, weil sie mit Hass überschüttet werden, wenn Journalistinnen nicht mehr über bestimmte Themen berichten können, sind nicht nur die jeweiligen Kolleginnen, sondern auch die Pressefreiheit und der öffentlich-rechtliche Rundfunk in Gefahr«, ist eines der Fazits der von den Teilnehmerinnen des Herbsttreffens verfassten *Resolution* zum Thema »Hass gegen Frauen«.

Daraus ergeben sich unter anderem Forderungen nach Unterstützung betroffener fester wie freier Kolleginnen durch Ansprechpersonen, Krisenpläne, juristische Hilfe, Schulungen und Supervisionen. »Lassen Sie recherchieren, wer hinter vermeintlichen 'Shitstorms' steckt«, so ein weiterer Appell, »Shitstorms sind kein Naturereignis, sondern oft kuratierte Aktionen gegen einzelne Personen.« Darüber hinaus werden Programmformate eingefordert, die über die Bedeutung von Meinungsfreiheit, aber auch über die Folgen von (digitalem) Hass und Diskriminierung aufklären. Egal ob analog oder digital, die Gesellschaft müsse mehr gegen Hass und Gewalt gegen Frauen und gesellschaftliche Minderheiten unternehmen, und die Medien müssen mehr über Hintergründe und gesellschaftliche Strukturen berichten, die Hass und Gewalt ermöglichen, statt die Berichterstattung auf Einzelfälle zu fokussieren.

### »EIN PROTEST FÜR SELBSTBESTIMMUNG, NICHT GEGEN RELIGION«

Moderatorin Shanli Anwar, die selbst iranische Wurzeln hat, ordnet mit der Leiterin des Farsi-Programms der Deutschen Welle Yalda Zarbakhch, der Journalistin, Ärztin und Politikwissenschaftlerin Gilda Sahebi sowie der Bloggerin und Autorin Mina Khani die aktuellen Ereignisse in Iran ein.

»Es ist ein Protest für Selbstbestimmung, nicht gegen Religion«, erklärt Zarbakhch. Es sei wichtig, sich von Expert\*innen beraten zu lassen, damit keine Propaganda des Regimes unreflektiert weiterverbreitet würde, wie etwa der Obduktionsbericht von Jina Mahsa Amini, der die Sittenpolizei entlastet habe. »Der wurde von deutschen Medien zitiert, als wäre es eine dpa-Meldung. Das war ein Schlag ins Gesicht für alle Opfer des Regimes«, so Sahebi. Das Gesprächspanel ist in der *ARD Mediathek* abrufbar.

### MEDIALE AUFMERKSAMKEIT KANN LEBEN RETTEN

»Attention matters. Mediale Aufmerksamkeit kann Leben retten« – mit diesen Worten beginnt die auf dem diesjährigen Herbsttreffen der Medienfrauen ausgearbeitete *Resolution*, die »mehr Berichterstattung über die feministische Revolution in Iran« fordert. Ein darin enthaltender Forderungskatalog nimmt die Intendant:innen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF in die Pflicht, die Freilassung in Iran inhaftierter Journalist:innen und die Wiederherstellung der Pressefreiheit zu fordern. Darüber hinaus sollen sie eine kontinuierliche Berichterstattung über die Revolution und auch über die Verbrechen des Regimes sicherstellen. Exil-Iraner:innen, insbesondere Frauen und Angehörige von Minderheiten, sollten dabei mehr zu Wort kommen. »Sensibilisieren Sie Ihre Redaktionen für das Wording und Framing bei der Berichterstattung, um keine Narrative der Islamischen Republik zu übernehmen«, heißt es in dem Papier. An die Zivilgesellschaft appelliert die *Resolution*, Solidarität zu zeigen und die Proteste mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen.



### »ES IST MÖGLICH, ES FUNKTIONIERT UND ES IST GUT!«

Das ist ein Fazit des Panels »Ungleichheit im Musikbusiness – wie erreichen wir mehr Präsenz für Künstlerinnen?«. Die Expert:innen fordern mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Musikindustrie und

berichten auch von persönlichen Erfahrungen mit Benachteiligung.

»Man hat mich im Corona-Lockdown gefragt, wie es mir damit geht, gar nicht auftreten zu können. Und ich habe geantwortet: So wie immer – jetzt kriegen halt auch die Männer mal mit, wie das ist«, erzählt Balbina.

»Lange Zeit war es ein ungeschriebenes Gesetz: Im Radio werden nicht zwei Frauen hintereinander gespielt«, erklärt Sarah Mibus, Musikplanerin für Hörfunk und TV.

Und COSMO-Musikchef Francis Gay bestätigt, dass diese Haltung in der Branche weit verbreitet sei und nicht hinterfragt werde. Der Initiative Keychange für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Musikindustrie, als deren Vertreterin Lea Karwoth auf dem Podium sitzt, sei es zu verdanken, dass es bei COSMO seit zwei Jahren eine 50/50-Quote in den Playlists gibt. »Wir haben die Pflicht, die ganze Gesellschaft abzubilden«, so Gay, »es ist möglich, es funktioniert und es ist gut!«

Auch dieses Gesprächspanel ist in der *ARD Mediathek* abrufbar.



#### FORDERUNGEN AN DIE MUSIKINDUSTRIE

»Die Musikbranche ist weiterhin ein Boys' Club«, fasst Initiatorin Elisabeth Furtwängler die Ergebnisse einer Erhebung der MaLisa-Stiftung in Kooperation mit GEMA und Music S Women\* zusammen: Die deutschen Wochencharts werden zu 85 Prozent von Männern dominiert, nur 6 Prozent der bei der GEMA gemeldeten Songs sind von Frauen, und der Frauenanteil auf Festivalbühnen liegt bei 16 Prozent. In der dritten verabschiedeten *Resolution* fordert das Herbsttreffen der Medienfrauen von den Verantwortlichen der Musikindustrie, stereotype Vorurteile zu hinterfragen und weiblichen Nachwuchs gezielt zu fördern. Eine Mindestquote bei Festival Line-ups soll einen höheren Anteil von Frauen und geschlechtsspezifischen Minderheiten garantieren. Die Intendant:innen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks werden aufgefordert, für

ausgewogene Geschlechterverhältnisse in Playlists und in der musikjournalistischen Berichterstattung zu sorgen. »Drängen Sie bei Vereinbarungen mit Medienpartner:innen und Veranstalter:innen von Festivals oder Konzerten auf Geschlechtergerechtigkeit auf den Bühnen«, heißt es abschließend.

#### ERNSTE THEMEN EMPATHISCH UND ENGAGIERT DISKUTIERT



Rund 350 Medienfrauen und Expert:innen nehmen an dem Kongress teil. Britta Frielingsdorf, WDR-Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People, zieht eine begeisterte Bilanz: »Wir hatten tolle Gesprächspartner:innen zu unseren Schwerpunktthemen und engagierte Expert:innen in mehr als 20 Workshops. Das mit unserem Motto gesetzte Ziel -- 'Entsetzen, Empathie, Engagement, Empowerment' – haben wir erreicht. Wir wollten ernste Themen mit Empathie und Engagement diskutieren, und das Herbsttreffen sollte die Teilnehmer:innen stärken. Das ist uns gelungen. Und das freut uns wirklich sehr.«

Zum Abschluss des Kongresses wird der Staffelnstab an den MDR übergeben, der im kommenden Jahr das Herbsttreffen ausrichten wird. »Wir treffen uns dann hoffentlich wieder in Präsenz«, sagte die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Barnhofer-Schuppe und kündigte an, das wichtige Thema »Hass gegen Frauen/Hate Speech« erneut aufzugreifen. Und auch der Sport wird beim Herbsttreffen 2023 eine wichtige Rolle spielen.

## 4.4. Generation F – Zeit für Sportler:innen

Die Dokuserie »*Generation F - Zeit für Sportler:innen*« begleitet Athlet:innen auf ihrem Weg an die Spitze und ist 2022 das erste Doku-Format in Deutschland, das sich ausschließlich auf Frauen im Sport fokussiert. Das Sportschau-Format für die ARD Mediathek fängt in

jeweils 45 Minuten Momente im Leben von jungen, deutschen Hochleistungssportler:innen ein, die ansonsten oft im Verborgenen bleiben.

Die Serie begleitet Maryse Luzolo (zum Zeitpunkt der Produktion 26 Jahre alt, Weitspringerin), Julia Mrozinski (21, Schwimmerin), Nina Hoffmann (25, Downhill Mountainbikerin), Laura Nolte (23) und Deborah Levi (24, Bob-Fahrerinnen) sowie die Dolphins Allstars (Cheerleading).

Die erste Staffel des Formats startet Anfang Februar 2022 in der ARD Mediathek und auf einem eigenen YouTube-Kanal (@Generation F – Die Dokuserie). Begleitend zur Staffel kann sich die deutsche Frauensport-Community auf Instagram (@generationf.offiziell) zu den Themen austauschen und diskutieren. Die Filme sind jeweils immer exklusiv zuerst in der ARD Mediathek verfügbar. Mit dem Instagram-Kanal von Generation F wird bereits nach sechs Wochen eine Tagesreichweite von durchschnittlich 10.000 erreichten Konten erzielt. Mit einigen Beiträgen werden bei Instagram über 100.000 Konten erreicht. Die angestrebte Zielgruppe der jungen Frauen wird gut erreicht: Knapp die Hälfte der Follower:innen ist zwischen 25 und 34 Jahren alt. 75% der Abonnent:innen sind Frauen.



Mit der ersten Staffel beweist Generation F, mit diesem Formatkern junge Frauen zu erreichen, die ansonsten wenig bis gar nicht von dem bisherigen Portfolio der Sportberichterstattung erreicht werden. Ebenso belegt das Format, dass die Hinführung zur ARD Mediathek als Primärkanal funktioniert. Zuschauer:innen verlassen die Drittplattformen, um die ganze Doku in der ARD Mediathek zu sehen. Und das bringt eine neue Zielgruppe in die ARD Mediathek, die diese Plattform bisher wenig genutzt hat.

Um das zu schaffen, sind die Geschichten in der Staffel individuell für die Ausspielwege (ARD Mediathek, YouTube & Instagram) optimiert. Sie funktionieren unabhängig voneinander, erschaffen aber auch eine Brücke zwischen den Kanälen, um Mehrwerte zu generieren und die Reichweite zu vergrößern. Das Format setzt sich durch seine unverkennbare und

hochwertige Bildsprache und Erzählweise deutlich von anderen Produktionen ab.

Die Dokuserie Generation F bekommt sowohl inhaltlich als auch für ihre Machart Anerkennung. So zum Beispiel durch eine Nominierung für den Deutschen Kamerapreis in der Kategorie Schnitt für »Generation F – Weitspringerin Maryse Luzolo (Schritt zurück, Folge 2/5)« sowie den Preis als »Bester Film« für »Springen wirst du nie wieder - Maryse und ihr Kampf zurück« beim SportFilmFest des Verbands Deutscher Sportjournalisten.

Verschiedene Initiativen und Verbände (Athleten Deutschland, Deutsche Sportstiftung, Sporthilfe, DSV, DLV, uvm.) machen auf Generation F aufmerksam. Auch in der Presse werden lobende Artikel über Generation F veröffentlicht. » (...) ein Dokumentarfilmformat, das abseits aller ideologischen Randaspekte des Sports sehenswerter ist als die olympische Karikatur von Peking.« [Tagesspiegel]

#### FRAUEN IN DER SPORTREDAKTION UND MODERATORINNEN UND REPORTERINNEN

Auch im Redaktionsteam der Sportschau nimmt der Frauenanteil langsam zu, bleibt im Vergleich zu anderen Redaktionen aber weiterhin gering. 2022 sind im Sport unterhalb der Leitungsebene 21,4 Prozent aller Redakteur:innen Frauen.

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

Als Reporter:innen von Fußballspielen, Wintersportveranstaltungen und anderen Live-Sportereignissen sind allerdings auch 2022 nur wenige Frauen unterwegs. Unter den insgesamt 16 Reporter:innen der Sportschau findet sich 2022 nur eine Frau (die Einsatzhäufigkeit wurde hier nicht betrachtet).

(Sportschau\_Moderation)

Im Audiobereich sind hingegen drei Moderatorinnen und insgesamt acht Reporterinnen im Einsatz. Und zwei weitere Reporterinnen sind auf dem Tiktok-Sportschau-Kanal.

## 4.5. 25 Jahre »Frau TV«

»Frau tv« ist das einzige Frauenmagazin im deutschen Fernsehen. Die erste Sendung lief am 23. Januar 1997. 889 Sendungen und 25.781 Sendeminuten später feiert »Frau tv« am 12. Mai 2022 seinen 25. Geburtstag.

Seit 25 Jahren zeigt »Frau tv« Geschichten, die bewegen und verändern. Dabei setzt die Redaktion einzigartige Maßstäbe im deutschen Fernsehen. Die Redaktion um Barbara Brückner und Cornelia Elsholz sowie viele freie Mitarbeiter:innen, die oft schon Jahrzehnte dabei sind, bilden starke Themen und die Lebenswirklichkeiten von Frauen in NRW ab. An jeder Sendung »Frau tv« sind um die 40 Männer und Frauen beteiligt. Die Auswahl der Themen ist dabei immer überraschend, politisch aber auch unterhaltsam: Ob Verhütung, Free Bleeding, faire Bezahlung, toxische Beziehungen, Abtreibung, MINT-Berufe, Gründerinnen, Rollenbilder, ungewöhnliche Familien- und Wohnmodelle, Transgender,...



In einem Interview anlässlich des Jubiläums der Sendung blicken die Moderatorinnen Lisa Ortgies und Sabine Heinrich zurück auf ihre Erfolgsgeschichte.

### WARUM BRAUCHT ES »FRAU TV« EIGENTLICH NOCH?

**Lisa Ortgies:** Wir wollen die Hälfte, das ist ja auch der Deal: 50 Prozent von allem. Ressourcen, Geld, Arbeit, Macht. Es gibt wahnsinnig viele Fortschritte, aber eben auch eine gleichzeitige Entwicklung von Rückschritten: Aktuell sehen wir Entwicklungen, die es vor 20 Jahren nicht gab. Es ist endlos. Da zählt nur eine Frage: Womit sollen wir anfangen?! (lacht)

**Sabine Heinrich:** Wir erleben tatsächlich einen »Rollback« an vielen Stellen. Dennoch beobachte ich: Wir bereichern! Wir bewegen was! Großartig ist zum Beispiel, was aus dem Thema »Upskirting«, also unbemerkt unter den Rock zu fotografieren, passiert ist. Nach unserem Beitrag dazu war eine Zuschauerin

so berührt, dass sie eine Petition gestartet hat. Das sind die Impulse, die »Frau tv« setzt. Und darauf sind wir auch stolz!

### THEMEN MIT SPRENGKRAFT, SIND DAS HEUTE ANDERE ALS VOR 25 JAHREN?

**Ortgies:** In den letzten Jahrzehnten hat sich eher unsere Haltung zu den Themen verändert als die Themen an sich. Wir haben wahnsinnig viele positive Beispiele – wir haben die »Andersmacherin«. Wir zeigen Gänsehautgeschichten von Vorbildern.

**Heinrich:** Dabei geht es uns nicht ums Vergleichen, sondern um den Mut machenden Faktor!

### MODERNEN FEMINISMUS LEBEN. WIE GESTALTEN SIE DAS EIGENTLICH GANZ PERSÖNLICH IM ALLTAG?

**Heinrich:** Natürlich kann ich nicht donnerstags zu »Frau tv« gehen und mein feministisches T-Shirt anziehen – und dann lege ich es freitags wieder ab! So funktioniert das nicht. Ich kann meinen Freundinnen auch richtig auf den Keks gehen. Da ist Puls am Tisch, wenn manche Themen aufkommen.

**Ortgies:** Das kenne ich auch, vor allem beim Thema Finanzen.

**Heinrich:** Den Spaß sollten sich alle einmal gönnen: Mit Paaren am Tisch nachfragen, wie er seine Partnerin denn eigentlich ausgleicht finanziell? Tischfeuerwerk!

**Ortgies:** Geld und vor allem Geld verdienen. Das hat bei Frauen keine Lobby. Aber wer für einen guten Verdienst kämpft und gerechte Bezahlung und Gehaltserhöhungen einfordert, kämpft nicht nur für sich, sondern allgemein gegen Altersarmut bei Frauen. Frauen tun sich auch schwer damit, ihr sauer verdientes Geld zu vermehren. Sie halten Distanz zu Aktien und bleiben lieber beim Spargbuch. Über Jahrzehnte betrachtet verlieren sie dabei Geld. 50 Euro im Monat können schon einen großen Unterschied machen und mir geht es darum, dass es Spaß machen kann, sich um die eigenen Finanzen zu kümmern – weil es um die eigene Zukunft geht.

### DER SENDEPLATZ VON »FRAU TV« IST GLEICHBLEIBEND, DIE COMMUNITY TREU: WIE SEHEN SIE DIE ZUKUNFT VON FRAU TV?

**Heinrich:** Wir sind bereits mit vielen neuen Formaten am Start: »Mädelsabende«, »Ohjaaa!« mit Annabell und Yared, oder auch Lisas Podcast »Paarschitt«. Ganz bald feiern wir aber auch Premiere! Am 18. Mai läuft unser neuestes Projekt »Familie ist...«. Insgesamt sechs Ausgaben werden im Sommer und Herbst

auf unserem Sendeplatz, donnerstags um 22.15 Uhr zu sehen sein. Das zeigt deutlich: Es gibt den klaren Wunsch nach mehr.

In dem von Sabine Heinrich erwähnten sechsteiligen Format »Familie ist...? Immer öfter anders!« besucht Reporterin Clare Devlin Familien, die vor besonderen Herausforderungen stehen, um ihren Wunsch von Familie zu leben. »Familie ist ...?« zeigt, wie divers Familie heute sein kann. Denn der Klassiker ist Vater-Mutter-Kind – heute kann Familie aber auch ganz anders aussehen.

## 4.6. WDR-interne Veranstaltungen und Schwerpunkte

Die erste Märzwoche 2022 hält gleich drei wichtige Aktionstage bereit: den Equal-Care-Day am 29. Februar bzw. 01. März, den Equal-Pay-Day am 07. März und den Weltfrauentag am 08. März. Dazu organisiert die Beauftragte für Gleichstellung zwei interne Online-Events.

### FINANZEN IN DER PAARBEZIEHUNG

Am Mittwoch den 9. März sind die »Beziehungsinvestor\*innen« Marielle Schäfer und Mike Schäfer zu Gast und sprechen mit »Economista«-Moderatorin Nora Wanzke über »Finanzen in der Paarbeziehung« und über Equal Care. Sie haben zahlreiche Tipps für finanziell gleichberechtigte Beziehungen mitgebracht.

Marielle Schäfer und Mike Schäfer unterstützen seit 2016 als »Die Beziehungsinvestor\*innen« andere Paare auf ihrem Weg hin zu einem selbstbestimmten Beziehungsmodell. Hierfür betreiben sie einen Blog, einen Podcast und bieten Coachings sowie Selbstlernwerkzeuge an. Nora Wanzke ist freie Wirtschaftsjournalistin. Im WDR-Finanzpodcast »Economista« spricht sie mit ihrem Hostkollegen Sebastian Moritz über Finanzthemen.

Vier von zehn Personen sprechen in der Beziehung nicht über Geld. Die »Beziehungsinvestor\*innen« wissen: das Gespräch über Geld birgt Konfliktpotenzial. Nicht darüber zu sprechen aber auch. Die beiden empfehlen das Gespräch über Geld nicht »nebenbei« zu führen, sondern dafür einen Termin im Kalender zu suchen. Und vielleicht auch nicht mit der aktuellen finanziellen Situation zu beginnen, sondern mit allgemeineren Fragen zum Thema Geld einzusteigen. Statt direkt nach Lösungen zu suchen, könne es hilfreich sein, sich zunächst hinzusetzen und einmal klar zu formulieren: Was ist mir wichtig?

Elternschaft kann einen gemeinsam gefundenen Umgang mit den Finanzen dann vor neue Herausforderungen stellen. Im Schnitt sind die Einkommensverluste durch die Elternschaft für Mütter in Deutschland bis zu 60 Prozent höher als für Väter. Unter Anderem liegt das daran, dass wir alten Mustern der Aufgabenverteilung folgen. Möchte ein Paar dem entgegenwirken, gilt es einigen Fragen bewusst gemeinsam zu begegnen: Wer geht wann in Elternzeit? Wer arbeitet in Teilzeit? Und wie wirkt sich das auf die Rente aus?

Schnell wird in der Veranstaltung klar: Es lohnt sich, »outside the box« zu denken. Sich umzuhören, wie es Andere machen, kann inspirieren. Es sollte aber nicht unhinterfragt bleiben. Marielle und Mike sind sich sicher, dass es keine »richtige« Lösung gibt, aber viele Möglichkeiten. Auch die Ehe stellt ein Paar vor finanzielle Veränderungen. Marielle und Mike raten dazu, unbequemen Fragen nicht aus dem Weg zu gehen. Dadurch ließen sich eventuelle finanzielle Verluste vermeiden - zum Beispiel durch einen Ehevertrag. Auch wenn einige das unromantisch finden mögen, stellt Mike klar: »Wer heiratet, unterschreibt ja immer einen Vertrag. Nur, ob der für diese Beziehung passt, ist die Frage«.

### DIE ERFINDUNG DER HAUSFRAU

Im Webinar »Die Erfindung der Hausfrau« spricht Evke Rulfes am 17. März 2022 mit Britta Frielingsdorf über Equal Care, Equal Pay und die Rolle der Hausfrau.

Evke Rulfes ist Kulturwissenschaftlerin. Sie promoviert 2018 an der Humboldt-Universität Berlin mit einer Arbeit über »Die angewiesene Frau. Christian Friedrich Germershausens 'Hausmutter'«, in der sie mit alten Haushaltsratgebern der Spätaufklärung beschäftigt. Außerdem ist sie Redaktionsmitglied der Zeitschrift 'ilinx – Berliner Beiträge zur Kulturwissenschaft' und lebt als Kuratorin und Autorin in Berlin.

Bei Equal Care, Equal Pay und der Rolle der Hausfrau lohnt der Blick zurück: Woher kommt das Rollenmodell, das Frauen in derart tiefgreifende finanzielle Abhängigkeit gedrängt hat? Wo liegen die historischen Gründe für den heutigen Gender Pay Gap? Wo finden sich trotz aller politischen Anstrengungen und Veränderungen noch heute Ausläufer des Modells? Wie hängen das schlechte Gewinnen von Müttern und die »Erfindung der Hausfrau« zusammen? Und bietet der Blick zurück vielleicht auch Hoffnung auf Veränderung?

Evke Rulfes erläutert anschaulich, dass noch im 18. Jahrhundert der Begriff Hausfrau eine Bezeichnung für selbständige Betriebsleiterinnen und Handwerkerinnen gewesen ist. Heirat war vor allem aus ökonomischen Gründen angezeigt, und auch Machtverhältnisse



vorrangig durch die Soziale Vernetzung und das Einkommen bestimmt. Im Zuge der gesellschaftlichen Entwicklung wurden den Frauen die patriarchalen Strukturen dann zum Verhängnis. Sie wurden aus ihren Geschäften gedrängt, und bürgerliche Aufklärer erfanden das »Wesen der Frau« und erteilten Frauen damit eine Vielzahl an neuen Aufgaben wie z.B. Kindererziehung oder Kochen, für dessen Gelingen sie nun allein zuständig waren. Durch den Wegfall der Einkommen der Frauen stieg der Machtanteil der Männer. Und die Geschlechtszugehörigkeit wurde ausschlaggebend für die Rollenverteilung.

In der Diskussion wird deutlich, dass die Teilnehmer:innen viele Parallelen zur heutigen Zeit finden. Und dass die historische Betrachtung Anlass zu Optimismus bietet: Denn was historisch gemacht ist, ist in aller Regel veränderbar.

#### ABSCHLUSS DES 4. WDR-MENTORINGS

Bei schönstem Sommerwetter findet am 21. Juni 2022 die Abschlussveranstaltung des 4. WDR-Mentorings statt. Über 15 Monate hinweg haben in 14 Tandems erfahrene Führungskräfte Frauen mit Führungsambitionen und -talent begleitet. Die Vielzahl der Teilnehmer:innen und die Pandemie haben das 4. WDR Mentoring zu einem besonderen gemacht. Die meisten Begleitveranstaltungen und auch ein Teil der Tandemarbeit fanden pandemiebedingt virtuell statt.

Schirmfrau Eva-Maria Michel eröffnet die Abschlussveranstaltung. Den Mentor:innen dankt sie für ihre Unterstützung und ihr Engagement. Obwohl viele Treffen und Workshops pandemiebedingt online stattfinden mussten, könne man auf ein erfolgreiches Mentoring zurückschauen. Die Mentees ermutigt sie: »Sie alle haben Grund, selbstbewusst ihren Weg zu gehen. Wir haben Ihnen das Handwerkszeug gegeben, nutzen Sie es!« Sie freue sich schon darauf, viele der anwesenden Frauen in Zukunft an der Spitze des WDR zu sehen.



Danach geht es ins Grüne in den Garten der Religiösen. Da der Tag ganz im Zeichen von Austausch und Netzwerken steht, folgte ein Speed-Dating. Die Mentees haben Gelegenheit, mit allen Mentor:innen sowie Eva-Maria Michel ins Gespräch zu kommen. In der entspannten Atmosphäre des Gartens gelingt das sehr schnell.

Im anschließenden Walk and Talk tauschen sich die Tandems darüber aus, was sie durch die Zusammenarbeit aneinander zu schätzen gelernt haben und welche persönliche Bilanz sie aus dem Mentoring ziehen.

Das Mentoring-Programm hat bereits Früchte getragen: »Ich fühle mich jetzt in jedem Fall ermuntert, mich auf Stellen zu bewerben, auf die ich mich vor einem Jahr möglicherweise noch nicht beworben hätte« so eine Mentee. Und nicht nur die Mentees haben von der Teilnahme profitiert. Eine Mentorin stellt fest: »Durch die Gespräche mit den Mentees habe ich wieder anders reflektiert und bin auf neue Gedanken gekommen. Und so hält der Austausch wach und hat mich wirklich bereichert.«



In der Pause mischen sich Mentees und Mentor:innen und genießen die Möglichkeit sich auszutauschen. Anschließend begrüßen die Beauftragte für Gleichstellung Britta Frielingsdorf und Co-Projektleiterin Sabine Preußners aus dem Personalmanagement auch die Führungskräfte der Mentees in der Runde. Sie ermutigen die Führungskräfte, ihre Mentees weiterhin auf ihrem Weg in die Führungsetagen zu unterstützen: »Es ist ja auch für Sie schön, wenn Sie später sagen können: Ich habe diesen Weg erfolgreich mitgestaltet!«

Die Stimmung ist gut beim Abschlusstreffen des vierten Mentoringprogramms. Sich mit der ganzen Gruppe einmal in persona zu treffen und spielerisch miteinander in Kontakt zu kommen, ermögliche ganz andere Gespräche und baue Hürden ab, fasst eine Mentee den Tag für sich zusammen. Und auch, wenn dies der

offizielle Abschluss des Mentorings ist - für viele Tandems ist klar: den Kontakt werden sie weiterhin halten.

## PODIUMSGESPRÄCH ZUM TRANS\* DAY OF VISIBILITY

Der Trans\* Day of Visibility am 31. März ist der internationale Tag der Sichtbarkeit für all diejenigen, die sich nicht, nicht permanent oder vollständig mit dem ihnen bei der Geburt zugeteilten Geschlecht identifizieren.

In dem Podiumsgespräch zum Trans\*Day of Visibility am 31.03.22, veranstaltet von der Beauftragten für Gleichstellung und dem Netzwerk queer@wdr, sprechen vier trans\* Personen aus dem WDR über ihre vielfältigen Positionen und Perspektiven und erörtern ihre individuelle Beziehung zum Thema Sichtbarkeit, ihre alltäglichen Kämpfe und ob und wie sie sich medial repräsentiert sehen. Marlon Schulte, Journalist und Moderator führt durch das Gespräch. Nach seinem Volontariat beim WDR hat er unter anderem fast vier Jahre lang den Instagram-Kanal maedels-abende und den dazugehörigen Podcast moderiert. Auch auf seinen eigenen Social-Media-Kanälen berichtet er über Queerness und spricht über Themen, die die LGBTQI\*+-Community (und alle Interessierten) bewegen.

Wie lässt sich Sichtbarkeit von trans\* Personen herstellen, sowohl hausintern als auch in der Kommunikation nach außen? Die Runde spricht sich aus für die Ergänzung von Pronomen bei allen Mitarbeitenden z.B. in der persönlichen E-Mail-Signatur, und der Frage nach bevorzugter Anrede. In einer so stark auf zwei Geschlechter festgelegten Sprache, wie dem Deutschen, könnten derartige Methoden zur Normalisierung von (Geschlechter-) Diversität beitragen. Das Thema Pronomen ist nur eines von vielen Anliegen und Debatten (innerhalb) der trans\* Community.

Gerade an Tagen, wie dem Trans\*Day of Visibility sehen die Diskutant:innen die Gefahr, dass trans\* Personen auf ihr trans\*-Sein reduziert werden. Natürlich hätten sie gewisse Expertisen. Aber sie möchten nicht für alle queeren Themen zuständig sein, sodass der Rest des Teams sich zurücklehnen könne. Sie möchten weder exotisiert noch auf das Geschlecht reduziert werden, sondern für das Wissen über ein Thema in Frage kommen. Wenn es hilft, wichtige Themen sichtbar zu machen, zu inspirieren und Barrieren (im Kopf) abzubauen, lässt sich Podiumsgästin Georgine Kellermann auch gerne für ihr trans\*-Sein anfragen. »Ich möchte irgendwann einmal eine trans\* Frau in den Tagesthemen zum Tempolimit, Waldsterben oder Etatkürzungen in der Bundesregierung sprechen sehen!«



Braucht es mehr Sichtbarkeit für trans\* Personen in den Medien oder geht es eher um das Wie? Für die Runde geht es um eine Kombination aus beidem. Es gebe bereits viele Geschichten von und zu trans\* Menschen, jedoch oft mit den gleichen pauschalisierenden Narrativen. Das Podium plädiert dafür, dem Publikum etwas zuzutrauen, sodass nicht immer wieder bei null angefangen werden muss. Kritisiert wird vor allem den Fokus auf Körperliches in der medialen Darstellung von trans\* Personen. Trans\* Menschen und Vielfalt waren schon immer Teil der Gesellschaft und es sei an der Zeit, diese Themen nicht mehr als neu und außergewöhnlich zu erzählen, so das Plädoyer.

## PERSPEKTIVWECHSEL

Die 2021 aufgelegte und 2022 erweiterte Intranetrubrik »Perspektivwechsel« ermöglicht Einblicke in unterschiedliche Lebensrealitäten und soll auf diese Weise den Einstieg in Vielfaltsperspektiven erleichtern. Die fortlaufend ergänzte Liste bietet interessante, herausfordernde und weiterführende Videobeiträge aus verschiedenen FUNK-Formaten. Die Videos zeigen vielfältige Identitätsdimensionen, sowie gesellschaftliche Struktur- und Ausschlussmechanismen, wie Behinderung, Rassismus, Geschlecht oder auch soziale Herkunft. Die besondere Stärke der im »Perspektivwechsel« vorgestellten Beiträge liegt in ihrer intersektionellen Herangehensweise. So werden beispielsweise verschiedene Generationen von Feminist:innen an einen Tisch gebracht oder die spezifischen Lebensrealitäten Schwarzer Muslim:innen beleuchtet.

## QUEERES WIKI

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

Das 2021 von der Beauftragten für Gleichstellung auf ihren Internetseiten erstmals aufgelegte »Queere Wiki« wird ständig aktualisiert und erweitert. Mit Einträgen aus und zu (queer-)feministischen und gleichstellungspolitischen Konzepten und Wörtern ist das »Queere Wiki« eine einfach zugängliche Informationsquelle und fördert das Hintergrundwissen und die Zugänglichkeit zu queeren Themen.

## 4.7. Vernetzungsthemen

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

Bereits 2021 wurde deutlich, dass die Pandemie auch unternehmensinterne Beschäftigtenetzwerke vor große Herausforderungen stellt. Viele Beschäftigte waren so in Beschlag genommen von sich ändernden Rahmenbedingungen und Sorgeverpflichtungen, dass in puncto Vernetzung wenig Zeit blieb, mehr als tagesaktuelle Informationen auszutauschen. Auch nach der Pandemie bleiben die Herausforderungen durch Home Office / geringere und vor allem asynchrone Präsenztage für die Beschäftigtenetzwerke bestehen. Wünsche nach der Rückkehr zu Vernetzung in Präsenz kollidieren bei vielen Beteiligten mit der eigenen veränderten Arbeitsorganisation.

Das gilt auch für die WDR-internen Netzwerke. Die Beauftragte für Gleichstellung arbeitet auch 2022 mit dem Kernteam von »Frauen vernetzt« und den Sprecher:innen von »queer@wdr« zusammen, um Informationen auszutauschen und Initiativen abzustimmen.

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

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

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

2022 finden fünf jeweils halbtägige Videokonferenzen statt, und im Mai 2022 eine zweitägige Konferenz in Präsenz.

Zu einzelnen Themen sind Expert:innen als 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 Boy's Day, bearbeitet die Gleichstellungskonferenz 2022 insbesondere folgende Schwerpunkte:

- Beitritt weiterer Landesrundfunkanstalten und der Deutschen Welle zur »BBC 50:50-Challenge«;
- Austausch zum Thema »Hass gegen Frauen im Netz« mit Renate Künast, Mitglied des Bundestags, Josephine Ballon, Juristin bei HateAid, und Daniel Schwertfeger, No Hate-Beauftragter des rbb;
- Vorstellung der Studie »Geschlechtsspezifische Gewalt im Deutschen Fernsehen« und Diskussion mit Prof. Christine Linke;
- Erarbeitung einer »Toolbox gegen Sexismus« für die Landesrundfunkanstalten; die Toolbox wird über die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten in die Landesrundfunkanstalten getragen;
- Austausch zum Thema »Geteilte Führung« mit den BR Kolleginnen Lydia Leipert und Rebecca Zöller;
- Konzeption, Gründung und Pflege der LinkedIn-Gruppe »Medienfrauen«
- Vorbereitung der Unterzeichnung der »Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung« für die ARD durch deren Vorsitzende Patricia Schlesinger zum Weltfrauentag 2022.

### GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Zum 8. März 2022 unterzeichnet die ARD Vorsitzende und rbb-Intendantin Patricia Schlesinger für die ARD die Erklärung »Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung«.

Als Sprecherinnen der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF hatten Britta Frielingsdorf, Wiebke Nieland (rbb) und Sinaida Thiel (hr) die Unterzeichnung für die Gleichstellungskonferenz bereits im Dezember 2021 vorgenommen.

Die Erklärung ist das Ergebnis von Dialogforen gegen Sexismus, die das Bundesfrauenministerium

(BMFSFJ) 2021 gemeinsam mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin (EAF Berlin) durchgeführt hatte. An den Beratungen waren auch Gleichstellungsbeauftragte der Sender beteiligt (unter anderem Britta Frielingsdorf).

Auszug aus der Gemeinsamen Erklärung:

- »Wir werben für eine Kultur und Organisationen, in denen Sexismus und sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Männer keinen Platz haben.
- Wir sehen das Einschreiten gegen sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung als Selbstverständlichkeit und Führungsaufgabe. Wir wollen alle Verantwortlichen sensibilisieren und in Initiativen einbeziehen.
- Wir wenden klare Leitlinien zum Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung an.
- Wir informieren über das Verbot der Benachteiligung (wegen des Geschlechts) und sexueller Belästigung und richten Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein.
- Prävention und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Wir verbessern daher die Verbreitung von Informationen über Sexismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, individuelle Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote.
- Wir wollen die Zugänge für Frauen zur Kultur- und Medienbranche erleichtern und die Repräsentanz von Frauen auf Bildschirmen und Bühnen erhöhen.
- Wir setzen uns noch stärker dafür ein, die Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen zu verbessern.
- Wir motivieren alle, Verantwortung zu übernehmen und sich gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt in Kultur und Medien, im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz einzusetzen und Betroffenen zu helfen.
- Wir verstehen es als eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte, Sexismus und sexualisierte Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu verhindern und zu beenden.«

*(dialogforen-gegen-sexismus\_gemeinsame-erklaerung)*

## 4.8. Beteiligung bei Stellensetzungen

Wie in den Vorjahren gibt es auch 2022 deutlich mehr Stellenausschreibungsverzichte als interne Stellenausschreibungen (1163 vs. 250). Die Ausschreibungsverzichte betreffen zu 71,5 Prozent befristet vakante Planstellen; zu 28,5 Prozent werden unbefristet zur Verfügung stehende Planstellen (anteile) besetzt. Und 59,8 Prozent aller Ausschreibungsverzichte werden zugunsten von Frauen beantragt.

Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Die Steigerung auf 250 Stellenausschreibungen in 2022 (2021: 179) ist auf die steigende Pensionierungswelle zurückzuführen. Bei den in 2022 im WDR ausgeschriebenen Positionen liegt der Anteil der Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit 56,5 Prozent leicht unterhalb dem des Vorjahres (2021: 58,5 Prozent).

### OHNE BEWERBUNGEN VON FRAUEN

Bereits 2021 war in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei insgesamt 50 Verfahren gar keine Bewerbung einer Frau eingegangen. Diese Zahl ist 2022 auf 72 gestiegen. In der Hälfte (50,0 Prozent) aller Verfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bewirbt sich 2022 nicht eine einzige Frau. Anders formuliert: bei vier von fünf Verfahren in Bereichen mit Unterrepräsentanz, die mit Männern besetzt werden, liegen 2022 überhaupt keine Bewerbungen von Frauen vor (79,1 Prozent).

Hier ist eine Struktur zu erkennen: Der Anteil der Verfahren, bei denen sich gar keine Frauen bewerben, steigt in den letzten Jahren immer mehr. Für die Zeit der Pandemie mag dabei eine Rolle spielen, dass eher weibliche Beschäftigte ihre persönliche Karriereplanung hinter Care-Verpflichtungen zurückstellen mussten. Sicherlich ist es aber auch so, dass der Pool an potenziellen Bewerberinnen im WDR immer kleiner wird. Hier gilt es erst einmal ein Bewerberinnenfeld zu schaffen, also Frauen von außen in den WDR zu holen oder im WDR entsprechend weiterzuentwickeln. Das ist und bleibt in den kommenden Jahren eine wichtige Aufgabe.

Von den insgesamt mit »Unterrepräsentanz« markierten Stellen, auf die sich überhaupt Frauen bewerben, wird in 2022 ein erfreulich großer Teil mit Frauen besetzt. 53 Frauen und 19 Männer erhalten hier einen Zuschlag.

Wenn in einem Aufgabenbereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, Bewerbungen von Frauen vor-

liegen 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. 2022 fasst die Beauftragte für Gleichstellung insgesamt 19 Stellungnahmen zur Besetzung von mit Frauen unterrepräsentierten Positionen (2021: 28). (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.

2022 begleiten die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin insgesamt 15 Auswahlverfahren und nehmen an den entsprechenden Bewerbungsgesprächen teil. Acht Frauen und sieben Männer werden letztlich ausgewählt. An der überwiegenden Zahl der Bewerbungsgespräche nehmen die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin auch 2022 virtuell teil.

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

## 4.9. Gendergerechte Sprache

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

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

## LEITFADEN DER PROGRAMMDIREKTIONEN ZU GENDERSENSIBLER SPRACHE

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

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

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

Eine diskriminierungsfreie und gendersensible Sprache ist uns als WDR wichtig – gleichermaßen Online, im Radio und im Fernsehen. Genauso wichtig ist uns aber auch, dass unsere Angebote für alle

verständlich sind und sich an der Alltagssprache der Menschen orientieren, die wir erreichen wollen. Grundsätzlich gilt: Wir wollen die Sprache unseres Publikums sprechen.«

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

## 4.10. Schutz vor sexueller Belästigung

### #METOO IM WDR – ANSTOSS FÜR EINEN KULTURWANDEL

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

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

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

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

Außerdem haben alle Führungskräfte (Geschäftsführungs- 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 AUSBILDER:INNEN UND PAT:INNEN DER AUSZUBILDENDEN

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 Ersts Schulung dieser Zielgruppe soll 2023 abgeschlossen sein. Auffrischungsschulungen sollen folgen.

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?

Workshops für weitere WDR-interne Zielgruppen, die viel Kontakt zu »vulnerablen Gruppen« haben, sind bereits in Planung: 2023 sollen zunächst Produktions- und Aufnahmeleitungen und danach die Dispositionsbereiche entsprechend geschult und sensibilisiert werden.

### 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 ernststen 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](http://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](http://themis-vertrauensstelle.de))

## 5. Gleichstellung im WDR – Die Grundlagen

### 5.1. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW

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

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

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

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

Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, dass Gleichstellungspläne für die jeweiligen Institutionen zu erstellen sind. Der Gleichstellungsplan des WDR gilt für jeweils drei bis fünf Jahre. Die aktuelle sechste Fortschreibung umfasst den Zeitraum 1.11.2022 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 Schwerpunkte:

- \ 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 »vulnerblen Gruppen« wie z.B. Auszubildenden;

*(WDR Gleichstellungsplan)*

### 5.3. Die Beauftragte für Gleichstellung

Der Intendant benennt die Beauftragte für Gleichstellung und ihre Stellvertreterin für einen befristeten Zeitraum. Diese Funktionen sind seit dem 01. November 2022 dem Justizariat zugeordnet. Bis dahin waren sie seit 1989 bei den Intendant:innen, und ab 2015 bei der stellv. Intendantin Eva-Maria Michel angesiedelt, die zum Ende des Jahres 2022 in Ruhestand gegangen ist.

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

### 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 Beauftragten und dem Personalrat Ziele und Maßnahmen fest.

## 6. Statistischer Anhang

AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN  
LIEGT DIESER FASSUNG KEIN STATISTISCHER  
ANHANG BEI.

### IMPRESSUM

#### Herausgeber

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

#### Redaktion

Britta Frielingsdorf  
Beauftragte für Gleichstellung und Diversity of People

#### Mitarbeit

Astrid Wester, Annette Chen, Christine Schilha,  
Kilian Schmidt, Marie Kemter

#### Bildnachweise

Titel: © WDR / Michael Schwettmann  
S. 22: Dr. Katrin Neukamm, Prof. Caroline Volkmann,  
Tom Buhrow, © WDR / Annika Fußwinkel  
S. 27; Shanli Anwar, Marianna Deinyan, © WDR /  
Melanie Grande  
S. 28 links: Marianna Deinyan, Mo Asumang,  
Georgine Kellermann, Sarah Bora, Shanli Anwar, Dr.  
Susanne Kaiser (vlnr.), © WDR / Melanie Grande  
S. 28 rechts: Shanli Anwar, Minha Khani, Yalda  
Zarbakhch, Marianna Deinyan, © WDR/ Melanie  
Grande  
S. 29 links: MARI.AMA, Shanli Anwar, © WDR /  
Melanie Grande  
S. 29 rechts: Britta Frielingsdorf, © WDR / Melanie  
Grande  
S. 30: Keyvisual »Generation F«, © WDR / Awounou /  
Pongratz  
S. 31: Sabine Heinrich, Lisa Orgies, © WDR / Annika  
Fußwinkel  
S. 33 links: Eva-Maria Michel, © WDR / Simin  
Kianmehr  
S. 33 rechts: Gruppenbild 4. WDR Mentoring mit  
Schirmfrau, Tandems, WDR-Projektleiterinnen und  
Female Resources, © WDR / Simin Kianmehr  
S. 34: Georgine Kellermann, © WDR / Annika  
Fußwinkel

